

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. - СПб.: Питер, 2008. — 432 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

Оглавление

Предисловие

Эта книга — об одном из разделов психологии, называемой психологией труда. В изданных на русском языке учебниках и учебных пособиях по рассматриваемой дисциплине (Е. И. Гарбер, 1978; С. Н. Архангельский, 1982; Б. В. Кулагин, 1984; Ю. В. Котелова, 1986; Е. М. Иванова, 1987; Е. А. Климов, 1998; Ю. К. Стрелков, 2001; Э. Ф. Зеер, 2003; П. Мучински, 2004; В. А. Толочек, 2005; А. В. Карпов, 2005)[1] мало или совсем не рассматриваются дифференциально-психологические аспекты, касающиеся того, как индивидно-личностные и типические особенности человека влияют на выбор вида деятельности и ее эффективность — с одной стороны, и как специфика деятельности влияет на формирование личностных черт и особенностей поведения профессионала (профессиональную деформацию) — с другой. И неудивительно: знания об этом, полученные отечественными учеными в 1920-1930-х и в 1940-1950-х гг., были либо преданы анафеме вместе с психотехникой, либо позабыты.

Психологическая рационализация подбора кадров. В дореволюционный период этот комплекс проблем изучался в работах педагогов и социологов (А. В. Мастрюков, В. П. Вахтеров, И. А. Стебут, Е. Чарнолуская, Л. Крживицкий, В. Железное и др.), в которых выбор профессии связывался с определением призвания. Составными частями призвания назывались господствующие склонности и способности.

<...> Потребность в психологическом изучении профессий как задачу психологии некоторые представители педагогической психологии и практики сформулировали в 1917 г. <...> Так, например, Н. А. Рыбников (На распутье, 1917) указывает на различие требований, предъявляемых различными специальностями внутри одной профессии, и ставит вопрос об основных и второстепенных требованиях, предъявляемых различными профессиями к лицам, их исполняющим.

<...> В. М. Бехтерев (1919) обратил внимание на связь профпригодности с производительностью труда и обозначил проблему профподбора как одну из государственных задач, требующую комплексного изучения с участием врачей, психологов, техников. При этом он отмечал, что обследование личности должно производиться не только на предмет выяснения ее большей или меньшей пригодности к той или иной работе, но и в целях индивидуализации самой работы. <...> Рассматривая тесты в качестве возможного средства определения способностей, В. М. Бехтерев все же подчеркивал необходимость учитывания наклонностей.

Для психотехников, опиравшихся на персоналитическую концепцию В. Штерна, в первой половине 1920-х гг. ведущими оказались исследования, связанные с проблемой профотбора, а со второй половины 1920-х гг. - исследования по проблеме профконсультации.

При решении этих проблем было две задачи: психологический анализ профессий и определение пригодности личности для работы или обучения той или иной профессии.

Казаков В. Г., 1983. С. 87-88.

До недавнего времени считалось, что мотивы выбора той или иной профессии определяются не склонностями человека (последние даже не упоминались), а внешними социальными факторами: внеклассной и внешкольной работой, влиянием учителей и родителей и даже выполнением комсомольских поручений (Е. М. Павлютенков, 1980). Ян Стреляу и Анджей Краевски (1974) писали: «На протяжении многих лет психологов интересует вопрос, зависит ли результат действий, шире — деятельности человека, от свойств темперамента. Предопределяют ли некоторые свойства темперамента возможность достижения лучших результатов, и наоборот? Существуют ли свойства темперамента, препятствующие достижению определенного уровня результатов деятельности? Следует сразу сказать, что на основании результатов большинства исследований мы вправе ответить отрицательно на все эти вопросы» (с. 176).

В то же время словацкий психолог Ян Райскуп (1979) пишет, что «некоторые профессии связаны с видами работ, предъявляющих повышенные или специфические требования к психике человека. К таким работам нельзя допускать любого работника, не учитывая соответствующих

[1] В настоящем издании из-за большого количества упоминаемых и цитируемых материалов введена следующая система указаний: непосредственно в тексте указываются имя автора, год издания цитируемого источника, а также номер страницы (буквенные обозначения — разные публикации одного автора, вышедшие в один год). Приведенный в настоящем издании «Список литературы» содержит полные выходные данные цитируемых источников.

индивидуальных предпосылок к данной конкретной профессии. <...> Профессии машинистов, шоферов и операторов доступны не каждому. <...> Определенные личностные характеристики требуются также для должностей руководителей на всех уровнях управления. <...> Все эти общеизвестные факты приводят к такому выводу: прежде чем принять человека на работу, необходимо квалифицированно и всесторонне обследовать его индивидуальные способности, возможности и предрасположенность и на основе этого составить научно обоснованное заключение об его производственной дееспособности» (с. 77).

К сожалению, эти общие положения на практике реализуются плохо, поскольку дифференциальная психология трудовой деятельности как научная дисциплина разработана слабо. Это касается и зарубежных исследований по психологии труда, несмотря на то что на протяжении многих лет проводятся серьезные изучения, например, связи между личностными факторами «Большой Пятерки» и эффективностью отбора и деятельности (Cortina et al., 1992), исследуются личностные профили определенных профессиональных групп (С. Dykeman, J. Dykeman, 1996). Однако положение с дифференциальной психологией трудовой деятельности по-прежнему не блестяще, о чем пишут А. Фернхем и П. Хей-вен (2001): «Многие рецензенты, анализирующие современные учебники по психологии труда, отмечают, что в них уделяется мало внимания личностным чертам, которые не рассматриваются в качестве главных (или даже второстепенных) детерминант выполнения работы (O'Brian, 1986; Hough, 1997). Авторы учебников отводят много места лидерству, мотивации, удовлетворенности и стрессу, однако не проявляют большого интереса к таким темам, как влияние устойчивых личностных черт на выбор профессии или продуктивность, психологические функции работы для различных сотрудников и влияние работы на формирование личности» (с. 205). Единственной отечественной монографией, в которой рассматриваются дифференциально-психофизиологические вопросы профессиональной деятельности (на уровне того фактического материала, который имелся в 70-х гг. XX в.), остается книга К. М. Гуревича «Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы» (1970). Правда, следует отметить и раздел книги «Очерк теории темперамента» (Пермь, 1973), написанный В. С. Мерлиным, который посвящен влиянию особенностей темперамента на трудовую деятельность. Однако за прошедшее время накопился большой материал, требующий обобщения, что и явилось целью данной книги.

Изучение этих вопросов очень важно для комфортного существования человека, так как значительная часть нашей жизни посвящена профессиональной деятельности. Можно даже сказать, что от правильного выбора этой деятельности и ее эффективного осуществления зависят счастье человека, его положение в обществе, материальный достаток, физическое и психическое здоровье. Между тем практика показывает, что первый выбор профессии, осуществляемый человеком в молодом возрасте, часто по наитию, оказывается неудачным. Многие не решаются сменить профессию, особенно если это связано с получением второго высшего образования, и вынуждены Стечение десятилетий выполнять работу, которая им не по душе. Например, однажды на курсах повышения квалификации бухгалтеров я спросил специалистов с двадцатилетним и более стажем, избрали бы они снова свою профессию, и большинство из них ответили отрицательно. А разве не об этом же говорит тот факт, что около половины докторов наук по психологии не имеют базового психологического образования и первое высшее образование они получили в области медицины, педагогики, физики, математики, спорта и т. д.? Множество подобных случаев можно найти среди музыкантов, актеров и представителей иных профессий искусства.

Дифференциальная психология профессиональной деятельности как раз и призвана уменьшить количество допускаемых ошибок при выборе профессиональной деятельности и стиля (способов) ее выполнения. Но для этого требуется широкое применение полученных в ее недрах сведений в практике профессиональной ориентации и отбора. К сожалению, здесь-то и кроются основные трудности. Ведь многим практикующим психологам дифференциальная психология и дифференциальная психофизиология кажутся сугубо теоретическими дисциплинами, далекими от производственной и других видов деятельности. Надеюсь, что их мнение изменится после ознакомления с этой книгой.

Дифференциальная психология профессиональной деятельности не только дает научно обоснованные рекомендации для правильного выбора человеком профессии с учетом его склонностей и наличествующих профессионально важных качеств, но и изучает влияние различных видов труда на развитие способностей и изменение личностных черт (последнее называют профессиональной деформацией). А это влияние может приводить к удивительным результатам. Например, установлено, что текстильщики, специализирующиеся на производстве черных тканей, различают до сорока оттенков черного цвета. Спортсмены — мастера по плаванию различают температуру воды в бассейне с точностью до половины градуса. Но во многом оправдывается поговорка: С кем поведешься, от того и наберешься». С. П. Безносов (2004) пишет, например, об этом: «Зачастую некоторые работники исправительных колоний психологически

почти неотличимы от своего контингента. Особенно в так называемых "лесных колониях", в небольших поселках, отдаленных от культурных центров, где сотрудники ЛИТУ вынуждены в течение долгих лет общаться с людьми, осужденными к лишению свободы за различные преступления. Длительное отсутствие возможности общения с нормальными людьми и порождает профессиональную деформацию личности, если нет прочного иммунитета» (с. 86).

Настоящая книга рекомендуется при изучении дисциплины «Дифференциальная психология профессиональной деятельности», которую преподают на факультетах психологии. Издание состоит из трех частей: в первой рассматриваются общие подходы к дифференциально-психофизиологическому изучению различных видов профессиональной деятельности, объединенных по какому-либо психологическому признаку (монотонная деятельность, деятельность, связанная с психическим напряжением, и т. п.), с учетом свойств темперамента и нервной системы (поэтому желательно, чтобы читатель уже имел представление об общих вопросах дифференциальной психологии и психофизиологии), гендерных различий, профессиональной деформации личности; во второй части обсуждаются дифференциально-психологические аспекты деятельности руководителей, в третьей части дается психологическая характеристика основных, наиболее распространенных видов профессиональной деятельности, не только описанных (см., напр., работы М. А. Бендюкова и Н. С. Савриловой, 2003; Л. А. Го-ловей, 2000; сборники «Человек и профессия» под редакцией Е. А. Климова, 1975-1986), но и достаточно полно изученных психологами. Однако, увы, тщательное изучение всех видов профессиональной деятельности практически невозможно: так, в 1959 г. их насчитывалось около 30 тысяч, ежегодно появляется более чем 500 новых, а устаревшие виды профессиональной деятельности отмирают медленнее появляющихся (В. Г. Подмарков, 1972).

Приложения издания содержат методики, способствующие дифференциально-психологическому изучению профессиональной деятельности практическими психологами. Книга снабжена обширным списком литературы по рассматриваемой проблеме.

ЧАСТЬ I. Общие дифференциально-психологические аспекты профессиональной деятельности

Можно выделить несколько общих аспектов в изучении различных видов профессиональной деятельности: дифференциально-психологический, дифференциально-психофизиологический, гендерный и профессиональная деформация личности.

ГЛАВА 1. Дифференциально-психологические аспекты выбора профессиональной деятельности

1.1. Склонности к тому или иному виду деятельности и выбор профессии

В связи с выбором той или иной профессии важно учитывать склонности человека. Традиционно склонность, как и другие психологические понятия, определяется исследователями по-разному.

В концепции индивидуально-психологических различий Б. М. Теплова существенное и еще недостаточно оцененное значение имеют развивавшиеся им в связи с изучением способностей представления о склонности как направленности на занятие определенной деятельностью, как личном отношении к деятельности. По определению Б. М. Теплова, «склонность - это тенденция заниматься какой-нибудь определенной деятельностью» (1954. С. 220). Такая индивидуальная особенность, ее возникновение и развитие рассматривались им в неразрывной связи с формированием других индивидуальных особенностей, и прежде всего способностей человека.

<...> Понятно, что не всякое занятие может быть притягательным для личности, а только такое, которое встречает внутренний отклик. Нередко деятельность может нравиться своими результатами, приносимой ею пользой, тем, какое общественное признание она дает. Но подлинная склонность означает расположенность и к самому процессу деятельности, когда работа - не просто средство достижения каких-нибудь целей, но и сама по себе становится привлекательной. «В основе возникновения <...> склонностей, - писал Б. М. Теплов, - лежат потребности» (там же. С. 220).

Деятельность по склонности может быть отнюдь не легкой и не во всех своих частях приятной, и тогда человек проявляет настойчивость, волю, готовность пожертвовать чем-нибудь ради успеха деятельности и самой возможности заниматься ею. В удовлетворении, получаемом от деятельности, обычно неотделимы значение приближения к желаемым результатам и непосредственное удовольствие от многого из того, с чем приходится иметь дело, от самого применения своих сил.

Различия между людьми по склонностям выступают прежде всего в том, сформировалась ли вообще склонность и какова ее сила. Велики различия по широте склонностей: у одного человека склонностей может быть несколько и самых разных, у другого - только одна. Склонности могут быть разной продолжительности и разной степени осознанности. Та или иная склонность может занимать очень разное место в устремлениях личности: от несущественного до самого главного, придающего смысл жизни. У одного и того же человека могут существовать склонности разного уровня.

Индивидуальная быстрота становления и смены склонностей, та или иная широта их в некоторых отношениях - при прочих равных условиях - обусловлены и чертами темперамента: живость или медлительность, большая или меньшая нервная выносливость придают определенное своеобразие тому, как формируются и проявляются склонности.

<...> Разумеется, когда речь идет о формировании склонностей, первостепенное значение имеют индивидуальные различия в самом уровне развития личности, с ее умственным кругозором, волей, чувствами, вкусами, отражающими социальное бытие человека.

Особенно глубокая, органическая внутренняя связь, как на это обращал внимание Б. М. Теплов, существует между склонностями и способностями. <...> Склонности - это стремления, способности - это возможности, они имеют общие корни, между тем и другим - подлинная взаимосвязь.

Лейтес Н. С, 1976. С. 45-46.

По словам В. Н. Мясищева (1962), склонность часто понимают как направленность, но последняя не только не получила своего определения при использовании авторами, но нередко и толкуется через «склонность». Например, С. Л. Рубинштейн (1946), Б. М. Теплов (1941), Н. С. Лейтес (1950), разделяя «интерес» и «склонность», считают, что первый — это направленность на познание, а вторая — направленность на деятельность.

Наоборот, в «Психологическом словаре» (1983) «интерес» представлен в составе «склонности». Там дается такое определение: «Склонность — любое положительное, внутренне мотивированное отношение (влечение, интерес и проч.) к какому-либо занятию. Психологическую основу склонности составляет устойчивая потребность личности в определенной деятельности, когда привлекательными оказываются не только достигаемые результаты, но и сам процесс деятельности» (с. 342).

Не случайно в монографии К. К. Платонова рассматривается вопрос о связи способностей и потребностей. Следовательно, склонность можно понимать не только как направленность (предпочтение), но и как стремление к какому-либо занятию. Таким образом, в ней есть как содержательно-оценочная сторона (отношение к чему-либо), так и динамическая, побудительная (стремление что-то делать), «тяга» — по удачному выражению Н. С. Лейтеса.

Важность выявления склонностей человека к тому или иному виду деятельности обусловлена их связью со способностями к этому виду деятельности. Однако в большинстве случаев психологи ограничиваются констатацией связи способностей со склонностями. При этом понимание ее весьма разнится. В качестве крайних и противоположных точек зрения отметим представления А. Ф. Лазурского (1995), отождествлявшего эти два понятия (с ним согласен и К. К. Платонов, писавший, что склонность к труду и учению сама по себе является способностью), и точку зрения Б. М. Теплова, допускавшего возможность независимого развития склонностей и способностей и даже противоречия между ними на разных этапах развития.

<...> Тяга ребенка к умственной нагрузке, творческие устремления, умственная изобретательность - признаки повышенных способностей. Но что произойдет с этими особенностями в ходе дальнейших возрастных изменений, сохранятся ли они и получат дальнейшее развитие как устойчивые индивидуальные особенности? Несомненные признаки способностей могут оказаться по преимуществу возрастными, недолговечными. Поэтому, когда речь идет об умственных достижениях ребенка, о темпе его развития, преждевременно судить о них как о способностях в собственном смысле слова. Выражение «способности» применительно к детям, в сущности, условное выражение, оно служит для обозначения особой психологической реальности - предпосылок способностей, где индивидуальное еще недостаточно отличимо от возрастного.

<...> Ранние пристрастия к некоторым видам занятий (по преимуществу к математике, к технике) оказывались действительными предвестниками будущих достижений. Но все же чаще происходит как бы выравнивание темпа развития таких детей, и тогда обнаруживается, что их способности не представляют собой чего-либо особенного. Накапливаются данные для своего рода типологии случаев затухания ярких умственных проявлений у рано развившихся детей.

Лейтес Н.С, 1985. С. 15.

Отмечая единство склонностей и способностей (но не их тождество!), В. Н. Мясищев писал, что взаимосвязь между ними означает не только их единство, но и причинно-следственную взаимозависимость, обеспечивающую психическое развитие по спирали. Соответственно, соотношения между ними можно представить таким образом (рис. 1.1, а).

Однако далее он указывает, что основным и стойким внутренним условием склонности является способность. Тогда схема соотношения между способностями и склонностями к определенной деятельности должна принять другой вид (рис. 1.1, б).

Если же принять точку зрения К. К. Платонова, согласно которой любая склонность (или стремление) входит в соответствующие способности, то схема будет соответствовать соотнесению части (склонности) к целому (способности) (рис. 1.1, в).

Однако из этих схем видно только то, что способности и склонности связаны друг с другом определенным образом, но не понятны причины такой связи, «общих корней», о которых пишет Н. С. Лейтес.

Фрейдистскую теорию личности можно использовать для прогнозирования выбора профессии. Так, например, люди с оральным типом личности общительны, разговорчивы, ироничны, любят поспорить, поэтому их должны привлекать профессии орального типа (Kline, 1984). Поэтому многие из них становятся дантистами, юристами, проповедниками, радиокомментаторами и т. п. Если они выбирают профессию музыканта, то, скорее всего, будут играть на деревянных или медных духовых инструментах, а не на струнных или ударных. Их может интересовать кулинария (профессия повара) или, в случае фиксации на оральном этапе, т. е. периоде грудного или искусственного вскармливания, они могут выбрать какую-нибудь из профессий, частично удовлетворяющих эту потребность, и успешно работать в области этой профессии. Люди с личностью анального типа, для которых - если верить теории - характерны любовь к порядку, упрямство, экономность и самоконтроль, должны предпочитать такие профессии, как бухгалтерское, библиотечное или банковское дело и обеспечение технической безопасности.

Фернхем А, Хейвен П., 2001. С. 233.

Изучение причин выбора различных видов спорта в связи с типологическими особенностями свойств нервной системы — с одной стороны, и связи способностей с типологическими особенностями — с другой, позволило установить, что лица, обладающие определенными типологическими особенностями, имеют способности к данному виду спортивной деятельности и склонность заниматься им. Склонность эта подкреплялась объяснениями обследуемых, какого рода работа была им по душе, к чему они более склонны. Оказалось, что в большинстве случаев это соответствовало психологическим особенностям выбранного ими вида спортивной деятельности. Такое совпадение наблюдалось не только у опытных спортсменов, но и у новичков. Например, среди предпочитавших интенсивную кратковременную работу и выбравших занятия спринтом чаще всего встречались люди со слабой нервной системой, дающей преимущество в быстродействии. Изучение особенностей прыгунов на лыжах, где требуется помимо прочего смелость, показало, что среди новичков преобладали лица с сильной нервной системой, в значительной степени обусловливающей это волевое качество (Е. П. Ильин, 1986).

Таким образом, полученные в многочисленных исследованиях данные показывают: на природную склонность к тому или иному виду деятельности оказывают сильное влияние типологические особенности проявления свойств нервной системы. Поэтому лица с подвижностью нервных процессов склонны к разнообразной по содержанию деятельности, что и привело их в спортивные игры; ригидность лиц с инертностью нервных процессов обусловливает их склонность тщательно отрабатывать детали выполняемых действий. Для последней группы людей более комфортной оказывается ситуация предсказуемости, не требующая принятия срочных решений, что и предопределило выбор ими определенных видов спорта (например, спортивной гимнастики). Склонность лиц с сильной нервной системой к риску привела многих из них к занятиям прыжками на лыжах с трамплина и т. д. Конечно, в каждом конкретном случае выбор вида спорта мог определяться еще и другими причинами, но выявленная тенденция весьма отчетлива. И в соответствии с ней схема соотношений между способностями и склонностями должна принять следующий вид (рис. 1.2).

Склонности зависят не только от типологических особенностей свойств нервной системы, но и от личностных особенностей.

Так, в работе бельгийских психологов Де Фрюи и Мервильд (De Fruyt, Mervielde, 1996) было выявлено, что студенты, специализирующиеся в области филологии и истории, получили самые высокие оценки по шкале нейротизма и самые низкие — по экстраверсии. Студенты-психологи имели низкую оценку по добросовестности, среднюю оценку по шкалам нейротизма и экстраверсии и самую высокую — по открытости новому опыту. Студенты, избравшие естественные и инженерные науки, имели самые низкие оценки по нейротизму и т. д.

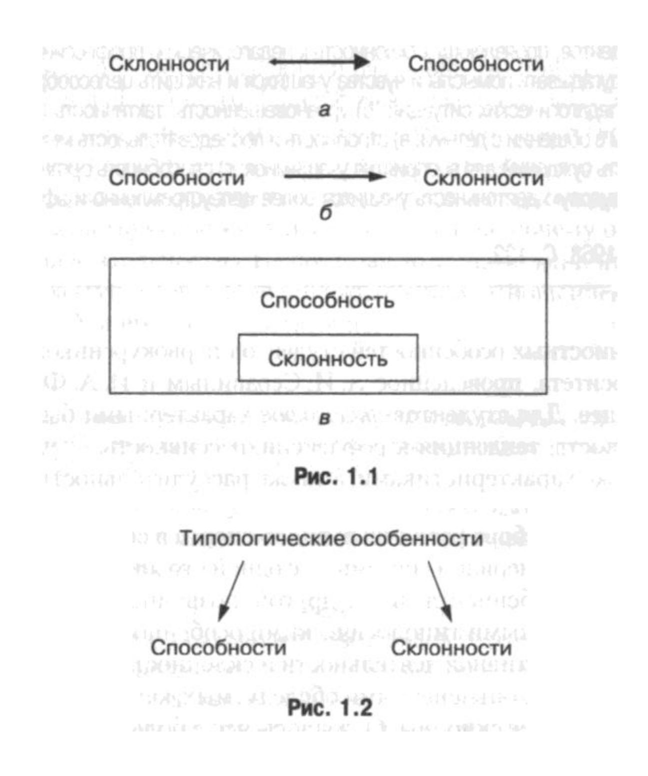


Рис. 1.1

Рис. 1.2

Результаты исследований позволяют нам указать следующие психологические особенности развития склонности к педагогической профессии.

Формирование четкого понимания требований к учительскому труду как процессу создания социально ценной личности школьников.

Наличие склонности расширяет диапазон педагогических интересов и поисков и обеспечивает устойчивое активное отношение студентов к овладению профессией.

В личности студентов, проявляющих склонность к педагогической профессии, прослеживается: а) умение предугадывать помыслы и чувства учащихся и находить целесообразные решения непредвиденных педагогических ситуаций; б) уравновешенность, тактичность и отсутствие повелительных форм в общении с детьми; в) стройность и гкхадовательность мысли, доказательность и доступность суждений для восприятия учащимися; г) способность организовать учебно-практическую и трудовую деятельность учащихся более целеустремленно и эффективно.

Камзабаев Т.К., 1968. С. 132.

Сравнение личностных особенностей студентов-первокурсников различных факультетов университета, проведенное А. И. Серавиным и И. А. Фирсовой (1999), показало следующее. Для студентов-философов характерными были замкнутость, интровертированность, тенденция к рефлексии, пассивность. Студенты-историки отличались теми же характеристиками, а также рассудительностью и агрессивностью. Студенты-юристы были общительными, экстравертированными, склонными к импульсивным и необдуманным выводам и поступкам, агрессивными, активными. Студенты-журналисты обладали общительностью, легкомысленностью. Студенты-психологи характеризовались самой высокой общительностью, низкой агрессивностью, склонностью задумываться о том, что они говорят и делают. Таким образом, очевидны различия между студентами: философами и историками — с одной стороны, и юристами, журналистами и психологами — с другой. Выбравшие профессии типа «человек — человек» обладают общительностью, в то время как выбравшие профессии «человек — знак» склонны к замкнутости. В то же время между студентами-юристами, журналистами и психологами также имеются некоторые различия по личностным особенностям.

Это подтверждается и данными, полученными М. С. Корягиной (2004): студенты-психологи выделялись выраженностью эмпатии, а студенты юридического факультета — высокой возбудимостью. Они ценят материальное благополучие, твердую волю, а на последних местах у них стоят такие ценности, как «счастье других» и «честность». У студентов-психологов высокое место в иерархии ценностей занимают «хорошие друзья», «здоровье», «честность» и «счастливая семейная жизнь». Такие ценности, как «твердая воля» и «материальное благополучие», для психологов не являются основными.

Итак, способности и склонности связаны между собой не прямо, а опосредованно, через

типологические особенности. Они сосуществуют параллельно друг с другом (но не раздельно!), если обусловлены природными задатками человека.

Судя по данным, полученным Э. А. Голубевой (1993) с сотрудниками, сказанное выше относится и к предпочтению интеллектуальных видов деятельности. Так, школьники с высокой и низкой активированностью центральной нервной системы проявили различный интерес к тем или иным занятиям: вторые более склонны заниматься техникой, а первых занимают сферы, связанные с «природой», «человеком», художественным творчеством. Не случайно, как пишет Н. С. Лейтес (1977), выдающиеся в интеллектуальном отношении дети стремятся реализовать умственные усилия, поскольку у них имеется потребность в интеллектуальной активности.[1]

Потребности в активности определенного вида как латентные состояния напряжения нуждаются в соответствующей разрядке, что при активизации состояний и проявляется в склонности. Однако та только на первых этапах выступает как безотчетное стремление. Затем, по мере получения удовлетворения (удовольствия) от процесса выполнения избранной деятельности, она становится более осознаваемой, «обрастает» другими мотиваторами, которые в сознании человека превращаются в действующие «мотивы» (объяснения, почему он выбрал для занятий данный вид деятельности). Не понимая до конца истинной причины склонности, человек трактует свой выбор положительным отношением к этой деятельности («нравится»), и ему этого достаточно.

У очень большой группы студентов выбор вуза не связан со склонностью к учебным предметам школьного курса: в техническом вузе таких оказалось 33,6%, в медицинском - 69,6%, в сельскохозяйственном - 54,9%, на экономическом факультете торгово-кооперативного института - 58,6%.

Абсолютному большинству студентов первого курса (79,6% юношей и 64,8% девушек) нравится их будущая профессия; несколько меньше из них (71,1% юношей и 60,2% девушек) отмечают, что избранная профессия соответствует их склонностям.

Крылов Н. И., 1968. С. 137.

Причины расхождения между склонностями и способностями. Как отмечает В. Н. Мясищев, несоответствия между способностями и склонностями могут быть двух видов:

1. при наличии склонности недостаточно выражена способность;
2. при наличии способности не выражена склонность.

Первая ситуация особенно часто проявляется, когда речь идет о двигательных способностях. Обусловлено это тем, что они зависят не только от типологических особенностей свойств нервной системы, но и от физиологических (вегетативных и биохимических) процессов, от особенностей строения мышц, связочного аппарата и т. п. Поэтому при отсутствии таковых типологические особенности, сильно влияя на склонность, не смогут в такой же степени обеспечить проявление способности к деятельности, выбранной по склонности.

Первый вариант расхождения склонностей и способностей возникает, как отмечает В. Н. Мясищев, из-за захваливания ученика при недостаточно выраженных способностях, которые не развились должным образом потому, что чрезмерные похвалы породили у учащегося самоуверенность, снизили его усердие.

Еще одной причиной расхождения между способностями и склонностями по первому варианту может стать социальная обусловленность выбора деятельности. Так, К. К. Платонов отмечает, что наблюдавшиеся им случаи такого несовпадения были вызваны тем, что один человек овладение пилотажем считал своим партийным долгом (он был политработником в летной части), другой же (научный работник) видел в этом путь к научным исследованиям в авиации и т. д. Правда, в приведенных примерах вряд ли можно говорить о склонностях к летному делу. Скорее — о социальных мотивах.

Создает видимость наличия первого варианта и то, что нередко склонность отождествляется с предпочтением определенного рода занятий. Предпочтение как сознательный выбор может быть следствием моды на профессию, ее престижности в обществе, т. е. социально обусловлено. Тогда кажется, что профессия выбрана по склонности. В этом случае выбор осуществляется человеком без учета своих способностей, что и приводит к расхождению между ними и предпочтением (псевдосклонностью).

[1] В связи с этим можно понять серьезность шутки поэта М. Светлова, который сказал: «Человек, не наделенный талантом, если в одном не удалось, займется чем-нибудь другим. У талантливого нет выбора». См.: *Игин И.* Улыбка Светлова. Л., 1968. С. 3.

Решение вопроса о соотношении склонностей и способностей нередко сводится к определению соотносимости интереса к деятельности и способностей. И хотя некоторыми авторами интерес понимается как склонность, все же это не тождественные явления. Склонность ближе к влечению, в котором человек осознает объект, который его влечет, но не понимает причину этого влечения. В случае же с интересом как отношением человек понимает, почему его заинтересовал данный объект.

Следовательно, объединение разных психологических феноменов — влечения и интереса — как склонность, о чем говорит В. Н. Мясищев, представляется не совсем удачным, пусть даже и то и другое, по словам автора, пробуждает дремлющие силы, мобилизует трудоспособность, побуждает к поискам основания деятельности.

Второй вариант соотношения склонностей и способностей (способности есть, а склонности нет) скорее следует рассматривать как утрату склонности вследствие потери интереса к деятельности из-за неправильного обучения (его монотонности, чрезмерных требований, предъявляемых к ученику) или появления сильного интереса (возможно, по чисто внешней привлекательности) к другой деятельности.

Некоторые профессии требуют совпадения нескольких видов склонностей, т. е. направленности личности. Например, профессия врача-педиатра требует склонности к медицине и к работе с маленькими детьми. Профессия учителя требует склонности к преподаванию и профильному предмету. Это создает трудности в определении своего истинного призвания. Часто выбирающие профессию учителя руководствуются только одной склонностью (к физике, математике, литературе, физкультуре и т. п.), не имея другой, необходимой для выбираемой профессии, — склонности учить других. Например, К. М. Гайдар (1989) выявил, что только 26,95% первокурсников поступили в университет, руководствуясь одновременно интересом к профилирующему предмету и желанием быть учителем. Начав учебу, лишь 35,7% опрошенных студентов твердо решили стать учителями.

1.2. Теория профессионального выбора Дж. Холланда

Одной из наиболее известных психологических теорий профессионального выбора, объединяющей личностные черты с предпочтением рода занятий, является концепция Дж. Холланда (Holland, 1963). Он попытался объяснить, почему разные типы людей предпочитают разные типы профессиональных занятий.

Холланд полагает, что все люди делятся на 6 типов: реалистичных (Р), интеллектуальных (И), социальных (С), конвенциальных (К), предприимчивых (П) и артистических (А). Каждый тип личности характеризуется:

1. определенными чертами характера и складом ума;
2. способностями к определенным видам деятельности;
3. предпочтениями определенного рода занятий;
4. содержанием увлечений;
5. профессиональными возможностями.

Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Тип	Особенности личности, способности	Направленность, предпочтения	Профессиональная среда	Профессии
Реалистичный	Активность; агрессивность; деловитость; настойчивость; рациональность; практическое мышление; хорошая координированность; пространственное воображение; технические способности	Конкретный результат; настоящее; вещи, предметы и их практическое использование; занятия, требующие физического развития, ловкости; отсутствие ориентации на общение	Техника, сельское хозяйство, военное дело. Решение конкретных задач, требующих подвижности, двигательных умений, физической силы. Социальные навыки нужны в минимальной мере и связаны с приемом-передачей ограниченной информации	Механик, электрик, инженер, фермер, зоотехник, агроном, садовод, автослесарь, шофер и т. д.
Интеллектуальный	Аналитический ум; независимость и оригинальность суждений; гармоничное развитие языковых и математических способностей; критичность; любознательность; склонность к фантазии; интенсивная внутренняя жизнь; низкая физическая активность	Идеи; теоретические ценности; умственный труд; решение интеллектуальных творческих задач, требующих абстрактного мышления; отсутствие ориентации на общение в деятельности; информационный характер общения	Наука. Решение задач, требующих абстрактного мышления и творческих способностей. Межличностные отношения играют незначительную роль, хотя необходимо уметь передавать и воспринимать сложные идеи	Физик, астроном, ботаник, программист и др.
Социальный	Умение общаться; гуманность; способность к сопереживанию; активность; зависимость от окружающих и общественного мнения; приспособление; решение проблем с опорой на эмоции и чувства; преобладание языковых способностей	Люди; общение; установление контактов с окружающими; стремление учить, воспитывать; избегание интеллектуальных проблем	Образование; здравоохранение; социальное обеспечение; обслуживание; спорт. Ситуации и проблемы, связанные с умением разобраться в поведении людей, требующие постоянного личного общения, умения убеждать	Врач, педагог, психолог, социальный работник и т. п.
Конвенциальный	Способности к переработке числовой информации; стереотипный подход к проблемам; консервативный характер; подчиняемость; зависимость; следование обычаям; исполнительность; преобладание математических способностей	Порядок; четко расписанная деятельность; работа по инструкции, заданным алгоритмам; избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, принятие позиции руководства	Экономика; связь; расчеты; бухгалтерия; делопроизводство. Занятия, требующие способностей к обработке рутинной информации и числовых данных	Бухгалтер, финансист, экономист, канцелярский служащий и др.

Предприимчивый	Энергия; импульсивность; энтузиазм; предприимчивость; агрессивность; готовность к риску; оптимизм; уверенность в себе; преобладание языковых способностей; хорошие организаторские качества	Лидерство; признание; руководство; власть; личный статус; избегание занятий, требующих усидчивости, большого труда, двигательных навыков и концетрации внимания; интерес к экономике и политике	Решение неясных задач; общение с представителями различных типов в разнообразных ситуациях. Занятия, требующие умения разбираться в мотивах поведения других людей и красноречия	Бизнесмен, маркетолог, менеджер, директор, заведующий, журналист, репортер, дипломат, юрист, политик и т. д.
Артистический	Воображение и интуиция; эмоционально сложный взгляд на жизнь; независимость; гибкость и оригинальность мышления; хорошие двигательные способности и восприятие	Эмоции и чувства; самовыражение; творческие занятия; избегание деятельности, требующей физической силы, регламентированного рабочего времени, следования правилам и традициям	Изобразительное искусство; музыка, литература. Решение проблем, требующих художественного вкуса и воображения	Музыкант, художник, фотограф, актер, режиссер, дизайнер и т. д.

Как отмечает А. В. Либин (2000), несмотря на явную несогласованность (по крайней мере, явствующую из представленных перечней) между собой некоторых признаков одного и того же симптомокомплекса, разработанный на базе концепции опросник измерения профессиональных предпочтений (см. приложения) широко используется как за рубежом, так и в нашей стране при профориентации. Нельзя не заметить некоторого сходства типов, выделенных Холландом, с классификацией типов профессий Е. А. Климова: «человек — человек» — реалистичный, социальный и интеллектуальный типы, «человек — техника» — реалистичный тип, «человек — природа» — реалистичный и интеллектуальный типы, «человек — знаковая система» — конвенциальный тип, «человек — художественный образ» — артистический тип.

Готтфредсон с коллегами (Gottfredson et al., 1993) обнаружили, что оценки личностных параметров «Большой Пятерки» связаны с шестью моделями профессиональных интересов, разработанных Холландом. Так, предпочтительный выбор профессий социального или предпринимательского типа можно уподобить экстраверсии, а конвенциональные предпочтения — добросовестности.

1.3. Экстраверсия — интроверсия и выбор вида профессиональной деятельности

По сравнению с интровертами экстраверты более склонны выбирать профессии, связанные с социальными контактами. Так, В. В. Близнова и М. Н. Шевцов (1977) выявили у студентов отделения театральной режиссуры института культуры большую, чем у студентов университета, общительность. Но если у первых общительность находится на среднем уровне, то студенты университета должны рассматриваться скорее как замкнутые. Поэтому существует опасность, что работники-интроверты могут испытывать напряжение, если их профессиональная деятельность требует значительного количества контактов с людьми из других организаций и в ней отсутствуют рутинные операции. Блант (P. Blunt, 1978) предположил, что по этой причине менеджеры-интроверты предпочитают выбирать должности, связанные с относительно рутинными обязанностями (финансы, производство, технический менеджмент), в то время как менеджеры-экстраверты ищут работу в области торговли, маркетинга, транспорта. Это подтверждается выводами, сделанными А. Фернхемом и др. (A. Furnham, 1992а; A. Furnham, R. Coveney, 1996; A. Furnham, T. Miller, 1997) при изучении торговых агентов: экстраверты имели более высокие оценки выполнения работы и общего потенциала, чем интроверты.

Хок (Hough, 1992) считает, что экстраверсия включает такие компоненты, как аффилиация, сила (potency) и достижение, а также еще несколько факторов — ярко выраженный индивидуализм (решительность, ориентация на активность, независимость, отсутствие сентиментальности) и локус контроля.

Л. Стерне с коллегами (L. Sterne et al., 1983) обнаружили, что экстраверты выбирают

профессии с более высокими уровнями творчества и разнообразия. Они менее удовлетворены канцелярской работой.

Д. Бертрам (D. Bartram, 1995) исследовал экстраверсию и нейротизм у абитуриентов, поступавших на курсы военных летчиков, и установил, что у них уровни экстраверсии и эмоциональной стабильности выше, чем у общей популяции. Следовательно, происходит «самоотбор» людей в определенные профессиональные сферы.

1.4. Личностные особенности по Р. Кеттеллу и выбор профессии

М. В. Близнюк и А. Г. Безносова-Близнюк (1996) изучали выраженность личностных особенностей у выпускников школы, имеющих склонность к той или иной науке. Были выявлены три группы учащихся: «физики», «математики» и «химики и биологи». Между этими группами были выявлены следующие различия.

«Физики» отличались от «математиков» тем, что имели более высокие оценки по шкалам реализма — сенсизитивности (фактор Г) и социабельности — самодостаточности (фактор Q2).

«Физики» отличались от «химиков и биологов» тем, что имели более высокие оценки по шкале эмоциональной неустойчивости (С) и более низкие — по шкале инертности — импульсивности (шкала D).

«Математики» отличались от «химиков и биологов» тем, что они имели более низкие значения по шкалам реализма — сенсизитивности (Г), коллективизма — индивидуализма (фактор J) и самоуверенности — склонности к самообвинению (фактор О).

В. М. Вызова (1984) изучила характерологические особенности девушек, поступивших в медицинское училище и в ПТУ. Оказалось, что для первых была характерна неустойчивая, астеноневротическая и гипертимная акцентуация характера. В ПТУ шли девушки не только с неустойчивой и эмоционально-лабильной акцентуацией, но и лица эпилептоидного склада.

В работе Т. В. Кудрявцева и А. В. Сухарева (1985) продемонстрировано, что выбор школьниками профессии того или иного профиля связан с разными особенностями личности.

Интересующимся профессиями типа «человек — человек» присущи потребность в общении и лабильность эмоций (фактор А), конкретность мышления (фактор В), более продуктивная работа в группе (фактор Q2), большая напряженность с низким порогом фрустрации (фактор Q1)

Для заинтересованных в профессиях типа «человек — техника» характерными были ригидность поведения (фактор А), реалистичность и независимость (фактор Г), радикальность и склонность к экспериментам (фактор Q(), большая эффективность индивидуальной деятельности (фактор Q2).

Для склонных к профессиям «человек — художественный образ» характерны лабильность эмоций и потребность в общении (фактор А), способность к обучаемости и абстрагированию (фактор В), большая импульсивность (фактор F), эмоциональная чувствительность и сенсизитивность (фактор Г), уравновешенность (фактор Q4).

Интересующиеся профессиями типа «человек — знаковая система» показали большую выраженность ригидности поведения и стойкости аффекта (фактор А), реалистичности и независимости (фактор Г), интенсивность воображения (фактор М).

Наконец, для склонных к профессиям типа «человек — природа» характерны сензитивность, высокая эмоциональная чувствительность (фактор Г), выраженная уравновешенность (фактор Q4).

Естественно, возникает вопрос: насколько эти комплексы свойств соответствуют реальным требованиям той или иной профессии? Чтобы выяснить это, Т. В. Кудрявцев и А. В. Сухарев в том же исследовании изучили, какие свойства личности присущи учащимся ПТУ, достигшим успехов в обучении профессиям различного типа.

Те, кто обучался профессиям типа «человек — человек» (учителя, врачи, продавцы), имели выраженную потребность в общении (фактор А), высокую ответственность и принципиальность (фактор G), смелость в социальных контактах (фактор Н), эмоциональную чувствительность, традиционализм (фактор Q,), склонность к групповой деятельности (фактор Q2)- И здесь совпадение было только по двум факторам — А и Q2.

Обучающиеся профессиям типа «человек — техника» (радиомонтажники, слесари механосборочных работ, автослесари) оказались более ригидными в поведении со стойким аффектом (фактор А), импульсивными (фактор F), застенчивыми и осторожными (фактор Н), реалистичными и независимыми (фактор Г), уравновешенными и спокойными (фактор Q1).

Совпадение с теми, кто выражал склонность к этим профессиям, только по двум факторам —АиI.

Для учащихся из сферы «человек — художественный образ» (художники, актеры) характерна большая ригидность поведения и стойкость аффекта (фактор А), доминантность и склонность к критике (фактор Е), высокое честолюбие (фактор G), соревновательность (фактор L), высоко развитое воображение (фактор М), бесхитростность и естественность (фактор N), радикализм (фактор Q1), склонность к индивидуальным занятиям (фактор Q2), более низкий волевой контроль поведения (Q3). Здесь совпадение было только по одному фактору — А.

Учащиеся из сферы профессий «человек — знаковая система» (экономисты, бухгалтеры, чертежники) характеризовались высокой принципиальностью и ответственностью (фактор G), хорошим абстрактным мышлением и обучаемостью (фактор О). Здесь совпадений вообще не было.

Наконец, учащиеся из сферы профессий «человек — природа» (ветеринары, садоводы) отличались большей уживчивостью и независимостью (фактор L), дисциплиной эмоций, адекватной самооценкой (фактор N), эмоциональной зрелостью, уравновешенностью (фактор О). Здесь также не было ни одного совпадения.

При подобном сравнении снова возникают вопросы о причинах несовпадений. Являются ли они следствием того, что школьники неправильно представляют себе характер нравящейся им деятельности и требования, которые эта деятельность предъявляет к человеку, или же несовпадения обусловлены профессиональным влиянием на личностные свойства в процессе обучения? Первый вариант вполне реален, в чем мы могли убедиться при изучении выбора школьниками и студентами того или иного вида спорта. Оказалось, что неверное представление о характере деятельности в том или ином виде спорта приводит к выбору, не соответствующему имеющимся у человека задаткам и типологическим особенностям (Е. П. Ильин, 2001). Второй вариант менее реален, так как за короткий срок обучения в ПТУ вряд ли успела произойти профессиональная деформация личности обучающихся той или иной профессии.

Причиной имеющихся расхождений могло быть и то, что выделение Е. А. Климовым (1974) типов профессий является весьма обобщенным. Только в пределах этого типа Р. Д. Каверина (1978) насчитала 80 различных профессий. Совершенно очевидно, что даже в профессиях типа «человек — человек» врачевание, обучение и торговля — совершенно разные виды деятельности, требующие проявления не только интереса к общению с людьми, но и многих других свойств личности, которые отличны у врачей, педагогов и продавцов. Когда Т. В. Кудрявцев и А. В. Сухарев изучали особенности личности учащихся ПТУ, они имели дело уже с конкретными профессиями, а неабстрактными сферами типа «человек — человек» и пр. В случае с учащимися ПТУ речь шла уже о конкретных требованиях, предъявляемых к человеку той или иной профессией, и те, кто по своим особенностям отвечал этим требованиям, были более успешными в обучении.

1.5. Особенности эмоциональной сферы и выбор профессиональной деятельности

Имеют значение и особенности эмоциональной сферы человека. Так, в работе Т. В. Кудрявцева и А. В. Сухарева (1985) выявлено, что выпускники средней школы, обладающие лабильностью эмоций, проявляют интерес к профессиям типа «человек — человек» и «человек — художественный образ»; обладающие эмоциональной чувствительностью — к профессиям типа «человек — природа», а обладающие стабильностью эмоций — к профессиям типа «человек — техника» и «человек — знаковая система».

По данным Е. А. Корсунского (1986), 23% писателей запомнили у себя повышенную эмоциональную впечатлительность в школьные годы, которая нередко становилась первым толчком к литературному творчеству. Эмоциональную впечатлительность некоторые писатели называют величайшим даром: «Если человек не растеряет этот дар на протяжении трезвых лет, то он поэт или писатель», — писал К. Г. Паустовский.[1]

В ряде других исследований тоже получены доказательства того, что выраженность тех или иных эмоциональных свойств личности может влиять на профессиональное самоопределение. На рис. 1.3 представлены сравнительные данные по возрастным изменениям эмпатии у представителей различных профессий, полученные И. М. Юсуповым (1993).

[1] Паустовский К. Г. *Собр. соч. В 6 т. Т. 2. М, 1957. С. 507*

1.6. Преобладание первой или второй сигнальной истемы по И. П. Павлову и склонность к тому или иному виду занятий

С. А. Изюмова (1991) показала психологические различия между учащимися математического и литературного классов. «Математики» чаще относились к мыслительному типу по И. П. Павлову, обладали развитым словесно-логическим мышлением и высокими способностями к переработке информации, высоким субъективным контролем над значимыми ситуациями, чувством ответственности и хорошей самоорганизацией поведения. «Литераторы» чаще были представителями художественного типа, обладали яркими способностями к запечатлению, но отличались низким уровнем субъективного контроля, импульсивностью поведения, высокой любознательностью и большой потребностью к новым впечатлениям.

Аналогичные данные в отношении студентов физико-математического факультета получены в дипломной работе И. И. Михайловой (2007). У них в 75-80% случаев преобладало логическое мышление над образным, в то время как у студентов художественно-графического факультета в большинстве случаев (66-76%) преобладало образное мышление над логическим. Исключение составляли лишь те студенты-художники, которые были склонны к идентичному стилю рисования (с тщательным прорисовыванием деталей): у них наблюдалось, в большинстве случаев, преобладание логического мышления.

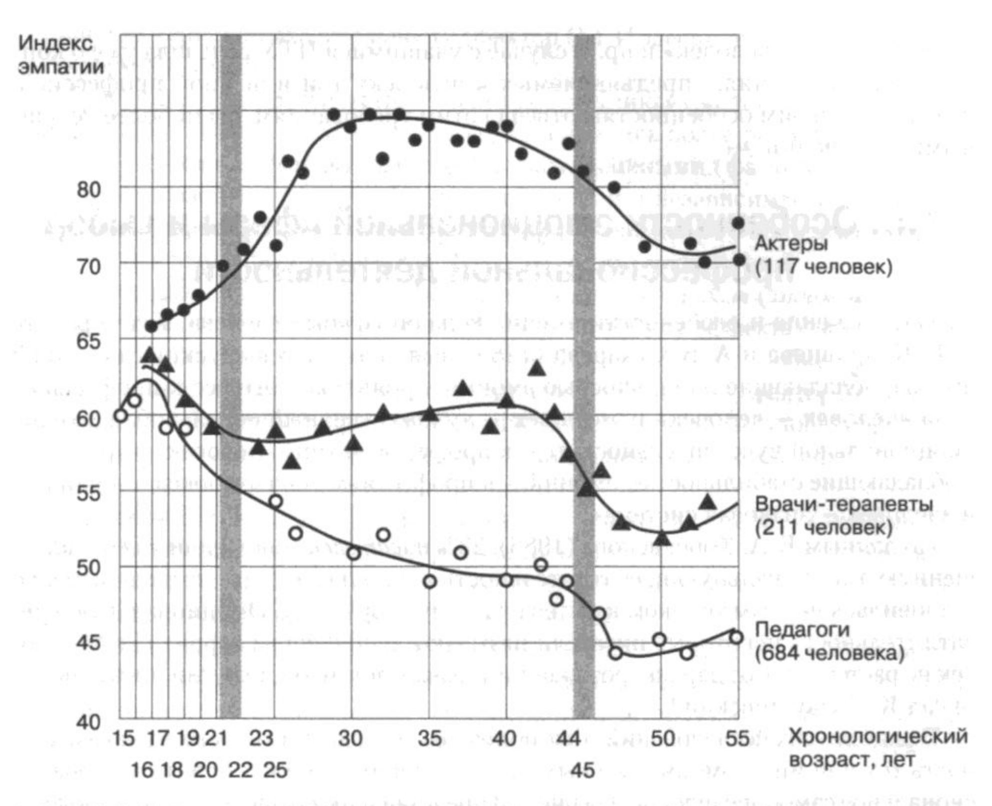


Рис. 1.3. Возрастная динамика индексов эмпатии для представителей различных коммуникативных профессий: *1* – педагоги (684 человека), *2* – врачи-терапевты (211 человек), *3* – актеры (117 человек)

ГЛАВА 2. Дифференциально-психофизиологические аспекты профессионального отбора

2.1. Необходимость профессионального отбора в разные профессии

Еще в XVI в. Френсис Бэкон говорил, что счастливы те, чья природа находится в согласии с их занятиями. Это положение отразилось и во взглядах психотехников в 1920-х гг. Так, один из самых видных ученых, О. Липманн, связывал выбор профессии с типом темперамента. Не менее известный психотехник Э. Клапаред тоже считал, что одни профессии подходят людям с живым темпераментом, а другие — лицам со спокойным темпераментом. Многие исследователи связывали с психологическими особенностями то, насколько часто работники подвержены несчастным случаям. Отсюда очевидна связь дифференциальной психологии и психофизиологии с проблемой ориентации и отбора для различных видов профессиональной деятельности.

Как отмечает К. М. Гуревич (1974), каждый человек может овладеть любой профессией, но все дело в том, сколько на это понадобится времени и сил. Период трудовой активности в жизни субъекта ограничен (особенно это касается артистов балета, цирка, спортсменов), а непродуктивная безрадостная деятельность оборачивается не только личным несчастьем, она отражается и на всем обществе. Поэтому дифференциальная психология труда в одних случаях должна помочь найти кратчайшие и наиболее эффективные для данного человека пути формирования профессионального мастерства, а в других — предотвратить возможные ошибки в выборе профессионального занятия.

Для решения этих задач требуется создание адекватной психологической классификации профессий, чего, к сожалению, до сих пор не произошло. Разные авторы предлагают различные подходы для такой классификации, но все они подвергались критике (И. П. Титова, 1970; В. В. Чебышева, 1971). В нашей стране наиболее известна классификация профессий, предложенная Е. А. Климовым: «человек — человек», «человек — техника», «человек — природа», «человек — знак», «человек — художественный образ». Однако такое деление слишком грубо и вряд ли отражает специфику многих, если не большинства профессий. Более детальную классификацию профессий дал В. Г. Лоос (1974). Все профессии он разделил на следующие 8 групп.

1. **Делопроизводство** (представители этих профессий занимаются оформлением документации: бухгалтер, ревизор, статистик, счетовод). Эти профессии предъявляют к человеку специфические требования: «конторская исполнительность», умение поддерживать тщательный порядок в ведении дел, что связано со склонностью к педантичности; критичность, умение классифицировать материал (Н. Д. Левитов, 1928), а также ряд характерологических черт (A. Dodge, 1940).
2. **Литература и искусство.** Эти профессии связаны с интересом к художественному творчеству. Они делятся на профессии, связанные с драматическим искусством (актеры, радио- и телекомментаторы); профессии, связанные с изобразительным искусством (скульпторы, художники, архитекторы, дизайнеры, модельеры, фотографы, ювелиры, рекламщики), литературные профессии (писатели, поэты, драматурги, журналисты, критики, переводчики, публицисты, редакторы, референты); профессии, связанные с музыкой (музыканты, певцы, композиторы, дирижеры, аранжировщики); профессии, связанные с режиссурой (режиссеры кино и театра, операторы); профессии, связанные с хореографией (солисты балета, танцоры, хореографы); цирковые профессии.
3. **Наука.** Представители этих профессий занимаются научной деятельностью.
4. **Природа.** В отличие от Е. А. Климова, В. Г. Лоос относит в эту группу только те профессии, которые связаны с культивированием природных богатств, а связанные с их разработкой — в другую («рабочие профессии»). Выделены две подгруппы: животный мир (зооветработники: ветеринарный врач, зоотехник, птицевод, пчеловод, рыбовод; рабочие профессии: доярка, конюх, пасечник, птицевод, пчеловод, рыбовод) и растительный мир (агротехнические профессии: агроном, лесничий, садовод, цветовод; рабочие профессии: земледелец, комбайнер, работник оранжереи, тракторист).

5. **Работа с людьми.** Выделены следующие подклассы: администраторы (бригадир полеводческой бригады, мастер, руководитель отдела и т. д.); медицинские работники (врачи, фельдшеры, медсестры и др.); педагоги (учителя, воспитатели детских учреждений, тренеры, преподаватели институтов, училищ); юристы, библиотекари, делопроизводители (секретарь, страховой агент); профессии по обслуживанию пассажиров транспорта (кондуктор, бортпроводник, проводник поезда); работники сопровождения (переводчик, экскурсовод); работники сферы обслуживания (официант, закройщик, парикмахер, работник справочного бюро и др.); работники торговли (кассир, продавец, контролер).
6. **Рабочие профессии.** Водительские профессии (шоферы, машинисты, вагоновожатые); промышленные профессии (станочники, наладчики, слесари, токари и др.); операторы (аппаратчики, диспетчеры, операторы); работники типографий (линотипист, наборщик); профессии, связанные с разработкой природных богатств (бурильщик, пильщик, проходчик, шахтер); строительные профессии (каменщик, плотник, маляр, штукатур, бетонщик, бульдозерист).
7. **Романтические профессии.** Профессии, связанные с «острыми» ощущениями, — геолог, китобой, летчик, космонавт, моряк, рыбак.
8. **Техника.** Сюда входят инженерные профессии, связанные с интересом к конструированию машин, оборудования, к проектированию технологических процессов, к работе по организации производства. Это конструкторы, технологи, организаторы производства.

Конечно, приведенная классификация тоже далека от идеала и требует, как замечает сам автор, уточнений по мере изучения отдельных профессий. Особое сомнение вызывает выделение группы романтических профессий. Кроме того, нет исследований, которые бы показали различия по способностям и особенностям личности между работниками, относящимися к различным группам профессий, выделенных В. Г. Лоосом.

Шмидт и Хантер (Schmidt, Hunter, 1998) проанализировали исследования многих методов отбора персонала, которые применялись в последние 85 лет. Полученные результаты позволили им сделать вывод о том, что наиболее валидным предиктором (r = 0,51) успешности выполнения работы являются общие умственные сгюсобности (g). Тремя оптимальными комбинациями показателя g и еще одного предиктора с точки зрения максимальной валидности (выраженной множественной корреляцией) оказались сочетание общих умственных axx»бностей с тестом честности (0,65), структурированным интервью (0,63) и образцами работы (0,63). Подавляющее большинство других прогностических переменных также повышало общую прогностическую точность системы отбора помимо показателя общих умственных способностей. Тесты, применяемые при найме персонала, не менее точны, чем медицинская диагностика, но они далеки от совершенства. Соответственно всегда случаются ошибки отбора (ошибочное признание кандидата подходящим или неподходящим для конкретной деятельности).

Мучински П., 2004. С. 193.

Возникает вопрос: на какие особенности человека следует прежде всего ориентироваться психологам при профессиональной ориентации и отборе? Западные психологи придают большое значение уровню развития интеллекта. Л. Тайлер (L. Tyler, 1964) в соответствии с этим уровнем делит профессии на следующие группы: высшие интеллектуальные профессии; профессии, связанные с управлением; работники умственного труда; квалифицированные рабочие; полуквалифицированные рабочие и выполняющие неквалифицированную работу. При этом она ссылается на данные Т. и М. Харрел (T. and M. Harrel, 1945). Сходные данные получены и Н. Стюартом (табл. 2.1).

Средняя величина по всей выборке составила 100 баллов; эту величину превысили (далее — в порядке убывания) бухгалтеры, учителя, счетные работники, служащие, торговцы, судовые служащие, квалифицированные рабочие, торговые работники, электромонтеры, станочники; немного ниже средней величины — плотники, неквалифицированные рабочие, шахтеры и сельскохозяйственные рабочие. По мнению Л. Тайлер, представленные данные не показывают, кто более пригоден к какой профессии, они лишь отражают тот факт, что одни люди более способны к обучению и продолжают свое образование, другим труднее, они прекращают учебу, вследствие чего вынуждены выполнять неквалифицированную работу, не требующую специального образования. Но и среди них имеется достаточное количество лиц с высокими показателями интеллекта. Очевидно, они могли бы выполнять профессиональную

интеллектуальную деятельность, но какие-то причины помешали им это сделать. Во всяком случае, тест на интеллектуальное развитие не может служить надежным критерием для дифференцирования большинства профессий. Исключение, пожалуй, могут составить только научная деятельность, требующая высокого интеллекта, и деятельность монотонного характера (конвейерный труд), которую лучше переносят лица, имеющие не очень высокий интеллект.

Поскольку выявление уровня развития интеллекта не может обеспечить надежного определения профпригодности, следует учитывать и личностные особенности человека, примером чему могут служить данные И. Л. Соломина (2005). Автор изучал лиц с различными типами акцентуации характера по Леонгарду и то, как складываются у них дела в той или иной профессии. В результате были получены данные, показывающие, какие профессии вызывают дискомфорт у работников различных типов акцентуации и, следовательно, нежелательны для них (табл. 2.2).

Таблица 2.1

Успешность по интеллектуальным тестам представителей различных профессиональных групп

Профессиональная группа	Число лиц	Амплитуда от 10 до 90% и медиана отмечены штрихами (65 70 75 80 85 90 95 100 105 110 115 120 125 130 135 140)
Бухгалтеры	216	
Учителя	302	
Счетные работники	360	
Служащие	2063	
Торговцы	859	
Судовые служащие	408	
Квалифицированные рабочие	617	
Торговые работники	2362	
Электромонтеры	435	
Станочники	3044	
Каменщики	213	
Плотники	1044	
Неквалифицированные рабочие	7805	
Шахтеры	502	
С.-х. рабочие	7475	

Вопрос о необходимости профессионального отбора с учетом способностей и особенностей личности человека в психологии труда рассматривался неоднократно и с разных позиций. Суть разногласий состоит в следующем. Е. А. Климов и В. С. Мерлин утверждали, что, поскольку рабочие, имеющие разные типологические особенности, показывают (благодаря сформированности определенного стиля деятельности) одинаковую производительность труда (т. е. все выполняют план на 100%), нет необходимости отбирать людей вообще и с учетом типологических особенностей — в частности. «Главная задача <...> психологии труда состоит не столько в профотборе, сколько в том, чтобы путем рационализации обучения устранить самый факт отбора», — писал Е. А. Климов (1959. С. 75).

Таблица 2.2

Оценка степени соответствия различных профессий разным типам акцентуации личности

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
«Человек — человек»	Исполнительский	Агент коммерческий	-	-	+	-	-	-	-	+
		Акушер	-			-		+	-	+
		Воспитатель	-		+	-	-		-	
		Горничная		+		-	-	+	-	
		Кондуктор	-	-	+	-		-	-	+
		Контролер	-	-		-		-	-	+
		Косметолог	+	+	+	-	-		-	+
		Крупье	-	-		-	-	+	-	
		Мастер по маникюру	+	+	+	-	-		-	+
		Массажист	-	-		-	-		-	+
		Медсестра	-	+	+	-		+	-	+
		Официант	-	+	+	-			-	+
		Охранник	-	-		-	-	+	-	
		Проводник		-	+	-	-		-	+
		Продавец	-		+	-			-	+
		Санитар	-	+			-	+		+
		Фельдшер		+	+	-		+	-	+
	Творческий	Врач	-	+	+	-		+		+
		Гувернер		+		-	-	+	-	+
		Дефектолог	-		+	-		+	-	+
		Логопед	-		+			+	-	+
		Менеджер	-	-	+		+		-	+
		Преподаватель физкультуры	-	-	+	-			-	+
		Психолог			+	-			-	+
		Секретарь-референт	-			-	-	+	-	+
		Социальный педагог	-	-	+	-			-	+
		Социальный работник	-		+	-	-		-	+
		Учитель	-	-	+	-			-	+
		Экскурсовод	-		+	-			-	+
		Юрисконсульт				-	+	+	-	
«Человек — техника»	Исполнительский	Аппаратчик	-	+	-	-	+	+	+	-
		Арматурщик	-		-			+	+	-
		Бетонщик	-		-	+		+	+	-
		Водитель	-			-	+			
		Вязальщица трикотажных изделий	-	+	-	-		+	+	-
		Газоэлектросварщик	-				+	+	+	-
		Гальваник	-	+	-			+	+	-
		Гравер	-	+	-			+	+	-
		Жестянщик	-	+	-			+	+	
		Каменщик	-			+	+	+	+	-
		Кондитер		+				+	+	-
		Контролер деталей и приборов	+	+		-		+	+	-
		Кровельщик					+		+	
		Лифтер	-	+	-			+	+	
		Маляр		+				+	+	-
		Машинист	-			+	+			
		Механик	-	+	-		+	+	+	
		Монтажник стальных и железобетонных конструкций				+	+	+	+	
		Наладчик	-	+			+	+	+	

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
		Облицовщик-плиточник		+				+	+	-
		Оператор котельной	-	+	-		+	+	+	-
		Паркетчик		+				+	+	-
		Пекарь	-	+	-			+	+	-
		Печник	-	+	-		+	+	+	
		Плавильщик			-		+	+	+	
		Плотник	-	+		+	+	+	+	
		Пожарный	-	-		+	+			
		Прокатчик горячего металла	-			+	+	+	+	
		Слесарь		+	-	+	+	+	+	
		Станочник		+	-		+	+		-
		Стекольщик	-	+	-			+	+	-
		Столяр		+			+	+	+	
		Стропальщик	-	+				+		-
		Такелажник		+	-			+	+	-
		Ткач		+				+	+	
		Токарь		+	-		+	+	+	-
		Фрезеровщик		+	-		+	+	+	-
		Швея	-	+	-	-		+	+	-
		Шлифовщик	-	+				+	+	
		Штукатур		+				+	+	-
		Электромонтер		+			+	+	+	
	Творческий	Бортинженер		+		-	+	+		-
		Инженер-конструктор		+	-		+	+	+	
		Инженер-механик					+	+		
		Инженер-строитель					+	+		
		Инженер-технолог					+	+		
		Пилот гражданской авиации				-	+	+		
		Техник по эксплуатации железных дорог	-	+			+	+		
«Человек — информация»	Исполнительский	Делопроизводитель		+	-	-		+	+	-
		Кассир	-	+		-		+		-
		Корректор	-	+	-	-	+	+	+	-
		Лоцман	-			-	+	+		
		Налоговый инспектор	-			-	+	+		
		Оператор ПК	+	+				+	+	-
		Оператор почтовой связи	-	+	-	-		+	+	-
		Операционист	-	+	-	-		+		-
		Почтальон	-	+				+		
		Телефонист		+	-	-		+		
	Творческий	Аудитор			-		+	+		
		Банковский служащий		+	-	-	+	+		-
		Библиотекарь	-	+				+		-
		Биржевой маклер	-							
		Брокер	-			-				
		Бухгалтер		+	-			+		-
		Геодезист	-	+	-		+	+	+	
		Диспетчер управления воздушным движением	-		-	-				-
		Логистик	-				+	+		
		Маркетолог				-	+	+		
		Переводчик		+				+		

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
		Программист		+	-		+	+	+	-
		Редактор		+	-	-	+	+		-
		Штурман	-	+	-		+	+		-
		Экономист				-	+	+		
«Человек — искусство»	Исполнительский	Вышивальщица	-	+		-		+	+	-
		Демонстратор одежды	-		+	-				+
		Закройщик	-	+				+		
		Парикмахер	-		+	-		+		+
		Повар	-	+		-	+	+		
		Портной	-	+		-		+		
		Реставратор	-	+			+	+	+	-
		Фотограф	+	+	+	+				+
		Ювелир		+			+	+	+	-
	Творческий	Актер	-		+				-	+
		Архитектор			+	-		+		+
		Дизайнер		-	+	+				+
		Журналист	-	-	+				-	+
		Модельер		-	+	+				+
		Музыкант			+					
		Художник	+		+	+				+
«Человек — природа»	Исполнительский	Животновод	-	+		+		+	+	
		Кинолог		+		+		+	+	
		Коневод	-	+		+		+	+	
		Лаборант		+	-	-		+	+	
		Оператор машинного доения	-	+	-			+	+	-
		Плодоовощевод	-	+	-	+		+	+	-
		Птицевод	-	+	-			+	+	-
		Пчеловод	-	+	-			+	+	
		Фермер	-			+	+			
	Творческий	Агроном	-	+			+	+		
		Ветеринарный врач		+		-	+	+		
		Геолог	-				+	+		
		Зоотехник	-	+		-		+		
		Инженер лесного хозяйства	-				+	+		
		Метеоролог		+	-	-		+	+	-
		Фармацевт	-	+	-	-		+	+	-
		Физик		+			+	+	+	
		Химик		+			+	+	+	
		Эколог		+			+	+	+	

Примечания: 1 — чувствительный тип, 2 — дистимический тип, 3 — демонстративный тип, 4 — возбудимый тип, 5 — застревающий тип, 6 — педантичный тип, 7 — замкнутый тип, 8 — гипертимный тип.

"+" обозначает, что представителям этого типа личности может быть рекомендована данная профессия; «-» обозначает, что представителям данного типа личности выбор этой профессии может быть не рекомендован из-за повышенной вероятности затруднений в процессе обучения и профессиональной деятельности; отсутствие знака свидетельствует о том, что представители рассматриваемого типа личности вполне могут выбрать данную профессию, особенно при наличии интересов или других соответствующих этой профессии способностей.

С организационной и психологической точек зрения нельзя отождествлять профессиональный отбор и отбор персонала при его найме на работу. Дело в том, что в ситуации найма необходимо учитывать не только степень соответствия требованиям,

определяемым профессиональными должностными задачами, но и более широким спектром организационных факторов. <...> По мнению X. Шулера (1994), авторитетного специалиста в области организационной психологии, отбора и тренинга персонала, нельзя пренебрегать такими существенными факторами, как удовлетворенность рабочей ситуацией и здоровье работников. В результате выстраивается более сложный алгоритм отбора, чем в том случае, когда речь идет о психологических аспектах профессионального отбора. Наряду с сопоставлением требований деятельности и возможностей претендента на должность оценивается также соотношение потенциала удовлетворенности, связанной с конкретным трудовым постом (того, что гарантирует как удовлетворенность работников, так и другие аспекты хорошего самочувствия), и потребностей и интересов претендентов на должность, характера планируемых организационных изменений и потенциалов развития у претендента (чтобы спрогнозировать период его пребывания в организации).

Кабаченко Т. С, 2003. С. 164-165.

В пользу позиции этих ученых говорит и тот факт, что типологические особенности взаимно компенсируют друг друга в своей приспособительной функции. Например, низкая терпеливость (неспособность долго работать на фоне усталости), которой отличаются лица со слабой нервной системой, может быть в определенной степени компенсирована наличием у них инертности нервных процессов, преобладанием торможения по «внешнему» балансу или преобладанием возбуждения по «внутреннему» балансу. И наоборот, нетерпеливость людей подвижных компенсируется у них силой нервной системы и т. д. Это дает возможность людям с разными типологическими особенностями одинаково успешно приспосабливаться к одной и той же деятельности, не предъявляющей к человеку максимальных требований.

В противовес этой точке зрения К. М. Гуревич (1970) доказывал, что в профессиях первого типа, связанных с экстремальными ситуациями и большим нервно-психическим напряжением, отбор необходим. По этому поводу К. М. Гуревич (1974) пишет: «Различия по степеням представленности свойств нервной системы не имеют решающего значения для достижения общественно необходимой эффективности труда и не сказываются заметным образом на удовлетворении, получаемом от труда, в подавляющем большинстве профессий». Далее автор замечает: «Одновременно показано, что имеется группа профессий, пригодность к которым формируется только при наличии некоторых природных данных, степень и модальность которых может быть установлена путем предварительного анализа и последующей экспериментальной проверки» (с. 5).

Значительная часть исследований в области психологии персонала посвящена отбору и процессу найма. Еще одна (менее распространенная) функция, касающаяся персонала, предполагает принятие решений о том, какую работу поручить нанятым работникам. Она называется либо расстановкой, либо классификацией (в зависимости от оснований для получения работы). Во многих случаях отбор и расстановка кадров неотделимы друг от друга. Однако в некоторых организациях <...> решения об отборе и расстановке принимаются отдельно друг от друга.

Расстановка отличается от классификации количеством предикторов, используемых для выбора подходящей работы. Первая предполагает отнесение претендентов к одной из двух или более групп (направление на одну из двух или более работ) на основании одного прогностического показателя. Многие старшеклассники, например, попадают в математические классы по результатам тестирования математических способностей.

Классификация предполагает определение людей на разные виды работы исходя из двух или более валидных прогностических факторов. По этой причине квалификация отличается большей сложностью; однако она приводит и к более точному назначению человека на работу, чем расстановка.

Мучински П., 2004. С. 196-197.

Вместе с тем, если в ранних своих работах по проблеме отбора К. М. Гуревич относил к профессиям первого типа, безусловно требующим отбора, только те, которые связаны с экстремальными ситуациями, то затем стал причислять к ним и связанные с навыками, требующими скорости и точности. Это произошло после исследования М. К. Акимовой (1974), показавшей, что инертность нервных процессов может служить препятствием на пути овладения такими навыками.

О необходимости проведения отбора в «массовых» профессиях пишет В. Г. Лоос (1974). Он приводит многочисленные примеры того, что во многих профессиях производительность труда

рабочих существенно различается, даже при условии одинаковой профессиональной подготовки и стажа работы. Так, Лоос пишет: «В своих беседах с работниками промышленных предприятий мы неоднократно интересовались, имеются ли различия в работе представителей массовых профессий. Оказалось, что имеются и довольно значительные. Примечателен в этом отношении разговор с заместителем главного инженера крупной обувной фабрики. Говоря о профессии раскройщика, он отметил, что среди них есть рабочие, которые "играючи" выполняют по несколько сменных заданий, а есть и такие (причем, добросовестные рабочие), кто с большим трудом выполняют одно задание. Подобные примеры, думается, можно наблюдать на каждом предприятии. Даже такая "простая" работа, как ручное глажение рубашек, характеризуется существенными индивидуальными различиями. Так, например, на одном предприятии было установлено, что лучшие гладильщики обрабатывали одну жесткую рубашку на 1-1,5 мин быстрее, чем худшие гладильщики! Причем 1,5 мин — это во второй половине дня» (Н. Д. Левитов, 1928).

В настоящее время целый ряд проблем профессионального психологического отбора по некоторым из своих аспектов достаточно полно и глубоко разработаны, а проведение отбора на ряд профессий (пилоты, моряки и др.) продемонстрировало высокую его профессиональную эффективность. Например, если до введения психологического отбора отсев курсантов из летных училищ в разных странах составлял 60-75% от общего числа зачисленных на обучение, то проведение отбора позволило снизить показатель отчисления до 25-30%. У курсантов с высокими показателями психологического отбора отмечается более успешное освоение программы летного обучения, снижение на 15-20% количества вывозных и контрольных полетов, уменьшение в 2 раза количества ошибочных действий, чем у курсантов с более низкими показателями психологического отбора (М. Н. Рудный, 1983).

Бодров В. А, 1985. С. 93.

Американские психологи приводят ряд интересных данных, иллюстрирующих проявление в промышленности индивидуально-психологических различий. При изучении работы 36 сборщиков электрической арматуры, занятых на идентичных операциях, оказалось, что лучшие рабочие превосходили худших более чем в 2 раза. Весьма существенные различия были зафиксированы при изучении 199 кетель-щиц (профессиональный стаж от 1 мес. до 5 лет) — профессии, где требуется высокая степень внимания и тонкие координированные действия. Лишь небольшое количество кетелыциц могли производить свыше пяти дюжин пар чулок в час.

В. Г. Лоос отмечал как очень интересные исследования, проведенные в строительстве: «При изучении работы учащихся-штукатуров накануне их выпуска из училища оказалось, что при выполнении достаточно сложных операций имеются весьма существенные различия в скорости работы. Так, при выполнении операции по накладыванию раствора на "сокол" и набрасыванию раствора на стену лучшие учащиеся затрачивали примерно на 50% времени меньше, чем другие, а при работе по разделке карнизов скорость у лучших учащихся была почти на 100% выше, чем у остальных!» (с. 89-90).

Жесткую позицию по отношению к надобности отбора водителей транспорта заняли В. А. Трошихин и его соавторы (1978).

Мировая и отечественная статистика показывает, что в настоящее время лишь около 5% юношей 17-20 лет имеют потенциальную возможность закончить летное училище и стать хорошими пилотами. С другой стороны, факты говорят о том, что в большинстве случаев успешность овладения летным мастерством проявляется уже в начальном периоде обучения и достаточно стабильно сохраняется всю летную жизнь. Это позволяет говорить о безусловной полноправности понятия «летные способности», их определенной уникальности и константности. В то же время содержание летных способностей, несмотря на огромное количество имеющихся в мире публикаций, до сих пор остается расплывчатым и неконкретным. Среди многих десятков отдельных психологических качеств, входящих, по мнению различных авторов, в летные способности (скорость реакции, память, внимание и т. д.), не удалось найти ни одного, которое явилось бы специфическим, а его развитие в значительной мере определяло успех или неуспех летной деятельности. Указанное обстоятельство несомненно влияет на эффективность психологического отбора в авиации.

Покровский Б. Л., 1989. С. 108.

Необходимость отбора в ряде профессий подтверждается и исследованиями западных психологов. Р. Рейнхард (R. Reinhard, 1970) сравнил нейротизм лучших пилотов ВМС США с нейротизмом американских студентов колледжей. У первых он оказался в 2 раза ниже. У успешно завершивших обучение летному делу уровни эмоциональной стабильности и экстраверсии были выше, чем у тех, кому это не удалось (Д. Бертрам и Г. Дейл [D. Bartram, H. Dale, 1982]). То, что военным летчикам более присущи экстраверсия и низкий нейротизм, было выявлено и в исследовании М. Окаю и др. (M. Okaue et al., 1977).

В. Г. Лоос (1974) полемизирует с теми, кто выступает против отбора в массовые профессии на том основании, что решающее значение в профессиональной успешности имеют обучение и тренировка. По этому поводу он пишет: «Тезис о том, что каждого можно обучить любой профессии, не вызывает никаких возражений. Но вот какой степени совершенства он может добиться, если не учитывать способности? Обращаясь к общетеоретическим концепциям, надо сказать, что способности действительно подвержены упражнению, причем в довольно высокой степени. Многое зависит от обучения и воспитания, многое зависит и от методов профессионального обучения. Но вместе с тем упражняемость имеет и определенные пределы. <...> Поэтому, отмечая важность упражнения, не следует перечеркивать большой значимости психологического профотбора».

Упражняемость может снизить индивидуальные различия, но не может их снять. «Каким бы ни было влияние упражнения на величину индивидуальных различий, — говорят Д. Тифин и Э. Маккормик, — представляется ясным, что обучение редко изменяет относительное положение индивидов в их способности выполнять какую-либо работу. <...> Ни одно промышленное предприятие поэтому не должно ожидать от своей программы профессионального обучения дать всем рабочим одинаково высокий уровень эффективного выполнения работы, если рабочие не будут вначале отобраны с учетом их возможностей достижения этого высокого уровня» (Tiffin, Mac Cormick, 1961).

С. Г. Лопатин (1989) выявил, что многие специалисты отказываются от руководящих должностей из-за того, что считают себя неспособными к такой работе. Из 1725 опрошенных в момент назначения на руководящую должность лишь 8,8% сочли себя готовыми к ней, 20% согласились под нажимом, а 66% нашли у себя способности к руководству постфактум. Отсюда следует, что изучение психологических особенностей и способностей в процессе профконсультации и отбора может помочь людям понять, к чему они пригодны, а к чему — нет, устранит необоснованные во многих случаях сомнения в наличии необходимых для выполнения той или иной деятельности профессионально важных элементов.

В. Г. Лоос отмечает: «Существует мнение, что при соответствующих методах обучения можно добиться определенного уровня успешности у каждого человека, выбравшего одну из массовых профессий. Но и здесь следует возразить. Ведь и общество, и сама личность многое теряют от того, что работа осуществляется с определенным, а не высоким или максимальным уровнем успешности. Потери начинаются уже с профессионального обучения, когда на людей с недостаточной профессиональной пригодностью затрачивается гораздо больше времени и материальных средств. Затем эти люди работают менее производительно, испытывая, вполне естественно, неудовлетворенность результатами своей трудовой деятельности. В итоге либо постоянное переживание "профессиональной неполноценности", либо перемена профессии» (1974. С. 93).

В. Г. Лоос приводит данные о текучести кадров, производственных показателях и стоимости профессионального обучения швей, проходивших и не проходивших испытания специальных способностей (рис. 2.1).

Как видно из рисунка, различия между двумя группами были весьма существенными. При этом и производственные показатели рабочих, отобранных в результате специальных испытаний, были выше на 26,6%.

По данным X. Шулера (1994), даже избирательное тестирование (диагностика когнитивных способностей или тестирование личностных качеств) при приеме на работу с большой степенью достоверности (Р < 0,45-0,54) позволяет прогнозировать эффективность деятельности.

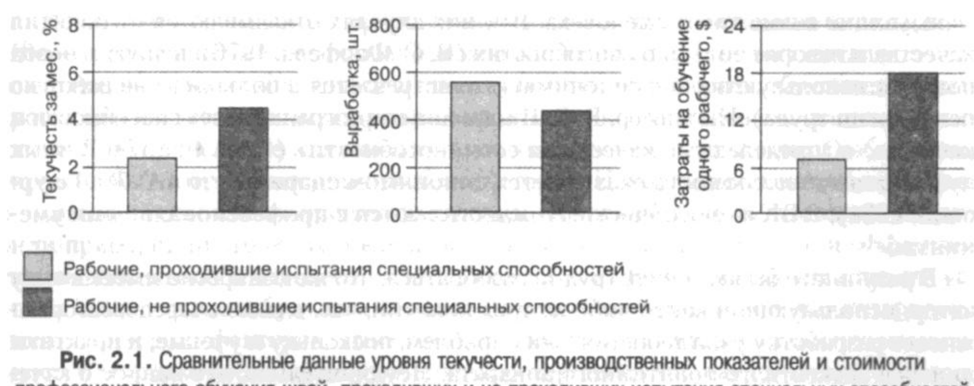


Рис. 2.1. Сравнительные данные уровня текучести, производственных показателей и стоимости профессионального обучения швей, проходивших и не проходивших испытания специальных способностей (данные американской промышленности; И. Я. Киселев, 1968)

Следует иметь в виду и другой момент. А. А. Фрумкин, ссылаясь на исследование Л. В. Винокурова и П. А. Отюгова (1998), отмечает, что при психологической аттестации специалистов ультразвукового контроля металлических изделий (дефектоскопистов) 26 из 30 тестируемых были признаны психологически непригодными к своей профессии. Однако практически все они по характеристике руководства достаточно успешно справлялись со своими обязанностями. Но, с другой стороны, эта профессия относится к категории профессий, стимулирующих развитие профессиональных заболеваний. Отсюда Фрумкин справедливо ставит вопрос: какова стоимость профессиональной адаптации этих работников? Ответ очевиден: постоянно возникающее напряжение, компенсирующее отсутствие необходимых профессионально важных качеств (ПВК), приводит к потере здоровья.

Наряду с недостаточно выраженными способностями, приводящими к низкой эффективности труда и даже потере здоровья, существует на первый взгляд парадоксальное положение, когда наличие способностей, превышающих требования профессии, делает такого человека тоже непригодным к данной работе, хотя он вполне может ее выполнять. Во-первых, этот человек, с точки зрения общественных интересов, будет использоваться неэффективно, нерационально. Во-вторых, его отношение к данной работе будет негативным, так как работа, не соответствующая возможностям человека, не приносит ему удовлетворения и может приводить к невротическим расстройствам.

2.2. Профессионально важные качества и способности

Соотношение понятий «способности» и «качества». Профессиональный отбор строится на выявлении соответствия данного человека требованиям профессиональной деятельности. Критериями такого соответствия принято считать наличие у человека соответствующих способностей или профессионально важных качеств. Следует отметить, что до сих пор существуют разночтения в толковании и использовании близких терминов — способности, одаренность, качества, характеризующие возможности человека. В одних случаях отказываются от понятия качества и говорят только о способностях (В. С. Фарфель, 1976); в других — оба понятия используются как синонимы (это встречается в большинстве работ по психологии труда). Например, В. Д. Шадриков не разграничивает способности и качества: «Определенные качества и есть способности» (1989. С. 157). В иных публикациях способность оказывается синонимом одаренности (А. Ф. Лазурский, 1921), ПВК и способности отождествляются с профессиональными умениями.

В результате бывает очень трудно разобраться, что же конкретно имеет в виду автор, использующий какое-либо из трех понятий, что, в свою очередь, затормаживает разработку ряда теоретических проблем, поскольку и ученые, и практики лишены адекватного понятийного аппарата. Неудивительно, что вопрос о качествах вообще и профессионально важных качествах в частности в учебниках по общей психологии и психологии труда просто обходится стороной. Примечательно и то, что в психологических словарях понятие «профессионально важные качества» отсутствует.

Приступая к обсуждению соотношения этих понятий, нужно прежде всего выяснить, насколько необходимо для теории и практики наличие всех этих понятий и можно ли обойтись без какого-либо из них. Следовательно, начинать обсуждение поставленного вопроса надо с нахождения места этих понятий в ряду всех факторов, обусловливающих возможности человека, и эффективности их проявления. Только в этом случае можно понять, что целесообразно вкладывать в каждое из данных понятий и чем они могут отличаться друг от друга.

Возможности человека и эффективность его деятельности определяются как социальными

(приобретаемыми в процессе воспитания, обучения, тренировки) факторами, так и врожденными, биологическими. Эти индивидуально-личностные факторы, обусловливающие возможности человека, и подлежат рассмотрению в отношении к разбираемым понятиям.

К врожденным (генотипическим) факторам (задаткам) относятся конституциональные, морфологические особенности (рост, вес, особенности телосложения в целом — соматотип, морфофункциональные особенности строения мышц — быстрые и медленные мышечные волокна), физиологические особенности (уровень максимального потребления кислорода — МПК), психофизиологические особенности (свойства нервной системы и темперамента), простейшие психические функции (процессы), связанные с восприятием, вниманием, памятью и т. д. Максимальный уровень способности обусловливается наличием у человека максимального количества необходимых задатков. Следовательно, отсутствующая типологическая особенность (задаток) не может быть компенсирована другими, и чем большим количеством задатков к данной способности обладает человек, тем более выраженной оказывается у него эта способность. Поэтому для деятельности, предъявляющей экстремальные требования к какой-либо способности человека, требуется отбирать людей, имеющих максимальное количество задатков, влияющих на эти способности.

К приобретенным факторам, влияющим на возможности человека, относятся мотивы, знания, умения, а также возникающий в процессе тренировки прирост врожденных особенностей и факторов, их развитие.

Между врожденными и приобретенными свойствами человека нет разрыва. Знания и умения быстрее приобретаются и достигают лучшего качества у людей с определенными врожденными особенностями; в свою очередь, обучение и тренировка способствуют развитию врожденных особенностей человека. Поэтому индивидуально-личностные особенности взрослого человека представляют собой сплав врожденных и приобретенных свойств, который И. В. Павлов назвал фенотипом.

Знание того, какого уровня факторами (генотипического, фенотипического или приобретенного) обусловлены в данный момент возможности и эффективность деятельности человека, важно в том случае, когда прогнозируются его успехи в настоящем и будущем. В зависимости от аспекта, какой нас интересует, меняется и роль факторов, относящихся к разным уровням. При оценке возможностей человека в данный момент для нас совершенно несущественно, за счет чего проявляются эти возможности: представляют ли они результат обучения и тренировки или обусловлены врожденными особенностями. Здесь оценка возможностей абстрагируется от причин, их определивших.

Когда же нужно узнать, следствием чего являются имеющиеся наличные возможности человека (врожденных ли особенностей, их развития или обучения), необходимо тщательно проанализировать компоненты, из которых они складываются, сгруппировать эти компоненты (факторы) по уровням и встроить эти группы факторов в рамки определенного понятия.

Особенно важно выяснить роль врожденных факторов в проявлении имеющихся возможностей человека в следующих случаях:

1. если нужно понять, почему у двух и более субъектов при созданных им равных условиях обучения, профессиональной деятельности и при одинаковом их стремлении к успеху достижения все же различны;
2. если необходимо узнать, за счет чего разные субъекты добились одинаковой эффективности в профессиональной деятельности;
3. если нужен прогноз достижений конкретного субъекта на будущее (когда хотят оценить перспективу его развития как профессионала).

Таким образом, в практических целях требуется задействовать понятия, помогающие обозначить группы следующих индивидных и личностных факторов, обусловливающих возможности человека и эффективность его деятельности:

4. отражающих роль врожденных особенностей человека;
5. отражающих роль приобретенных особенностей человека;
6. отражающих роль *сплава* врожденных и приобретенных особенностей человека.

Первая группа связывается мною со способностями и одаренностью, вторая — с опытом человека (знаниями и умениями).

Очевидно, что требуется такое понятие, которое было бы отражением сплава врожденного и приобретенного. У В. Д. Шадрикова это способности фенотипа. Мне представляется, что более подходит понятие функциональное качество, тем более что термин «качество» широко используется в общей психологии (волевые и нравственные качества), в психологии спорта (двигательные качества), а в психологии труда говорят о профессионально важных качествах.

Профессионально важные качества — это такие функциональные качества и личностные особенности человека, которые способствуют успешному выполнению данной профессиональной деятельности.

Функциональное качество — наличный уровень проявления какой-либо функциональной возможности человека, базирующейся на той или иной способности, независимо от того, чем этот уровень обусловлен: природными ли особенностями, их развитием или знаниями и умениями их использования, т. е. опытом.

При этом в функциональные качества включаются не все приобретаемые человеком знания и умения, а только те, которые помогают проявиться той или иной способности (быстроте, точности действий, выносливости и т. д.).

Функциональные качества и способности по названию могут совпадать (например, качество быстроты и способность к быстродействию); одна и та же сторона возможностей (функции), например, концентрация внимания, может выступать и как качество, и как способность. Все зависит от точки рассмотрения — фенотипа или генотипа, наличного уровня или прогноза.

Важное отличие понятия «качество» от способностей состоит в том, что первое может характеризовать не только функциональные возможности человека, но и его как личность (личностные качества). Поэтому наряду с двигательными качествами, качествами ума и т. п. выделяют нравственные, волевые, причем первые не связаны с врожденными особенностями человека, а приобретаются в процессе его социализации и воспитания.

Вопрос о превращении способностей в функциональные качества серьезно рассмотрен в работе Б. А. Федоришина с соавторами (1980); они отмечают: «В профессиональной деятельности токаря, водителя автотранспорта и хирурга чрезвычайно важна координация движений обеих рук. <...> Но вместе с тем сенсомоторная координация, четкость и точность двигательных действий сами по себе еще не являются профессиональной способностью (читай: качеством. — Е. И.). Отличная координация двигательных действий хирурга, сидящего за рулем автомобиля, не гарантирует механизм переключения скоростей в автомобиле от поломки из-за неумелого переключения. Профессиональная способность начинает проявлять себя тогда <...> когда сенсомоторная деятельность наполняется профессионально-технологическим содержанием. И это содержание различно у токаря, шофера, часового мастера и хирурга. Таким образом, общий для всех этих специалистов психологический механизм реализуется затем в различных профессиональных способностях (читай: качествах. — Е. И.). Ясно также, что и сенсомоторные механизмы, рассматриваемые первоначально как общие для данных специалистов, получают в дальнейшем свое специфическое развитие в зависимости от того, какое место в структуре профессиональной способности они занимают и структурными элементами каких профессиональных способностей являются. Все это в равной мере относится не только к психомоторике, но и к другим психическим процессам и явлениям».[1]

Таким образом, в процессе овладения профессиональным мастерством каждая способность, реализуясь в конкретных действиях, получает свою огранку, превращаясь в профессионально важное качество.

Разные сферы профессиональной деятельности требуют различных сочетаний профессионально важных качеств. Рассмотрим необходимые ПВК с позиции типов профессий, предложенных Е. А. Климовым и систематизированных в работе Л. Ф. Шеховцовой и Е. И. Тютюнник (1997).

Для профессий типа «человек — человек» выделены такие профессионально важные качества:

7. доброжелательность, такт;
8. общительность;
9. эмоциональная устойчивость;
10. самообладание, выдержка;
11. чуткость, отзывчивость, сопереживание (эмпатия);
12. самостоятельность;
13. доминантность;
14. организаторские способности;
15. социальный интеллект;
16. чистота, четкость, выразительность речи;

[1] Профконсультационная работа со старшеклассниками. Киев, 1980. С. 18.

17. экспрессия лица и поведения;
18. настойчивость.

Для профессий типа «человек — техника» выделяются следующие ПВК:

19. техническое и образное мышление;
20. пространственные представления;
21. концентрация и переключение внимания;
22. образная память;
23. время реакции;
24. координация движений;
25. физическая выносливость.

Для профессий типа «человек — знак» нужны другие ПВК:

26. вербальное мышление (умение анализировать);
27. вербальная память;
28. аккуратность;
29. концентрация, устойчивость и распределение внимания;
30. усидчивость;

Для профессий типа «человек — художественный образ» желательны:

31. образное мышление;
32. образная память;
33. пространственные представления;
34. координация движений;
35. мышечно-кинестетическая чувствительность;
36. энергетическая заряженность;
37. аккуратность.

ПВК для профессий типа «человек — природа» практически не изучены.

Все эти описания ПВК весьма приблизительны и во многом не отражают специфику ряда видов деятельности (Р. Д. Каверина (1981) насчитала 215 профессий, относящихся к типу «человек — человек»). Так, в разряд профессий типа «человек — художественный образ» в основном попали рабочие, а не творческие профессии: маляр-альфрейщик, ретушер, лепщик, печатник плоской печати, резчик, красильщик ткани, закройщик, модельщик и парикмахер. Спецификой этих профессий является в основном репродуцирование художественного образа, а не его создание, поэтому для них важны и такие ПВК, которые относятся к профессиям типа «человек — техника». В то же время не нашли отражения качества, необходимые в хореографии, актерском искусстве и других профессиях.

В работах по психологии основное внимание при рассмотрении ПВК уделяется психическим познавательным процессам и личностным особенностям и крайне редко — психомоторным качествам. Между тем некоторые профессии предъявляют жесткие требования к уровню развития этих качеств, а в других случаях они не играют существенной роли в обеспечении успешности деятельности. Н. А. Грищенко и Л. А. Головей (1987) выявили, что пилоты гражданской авиации и сварщики ручной дуговой сварки отличаются высокими показателями мышечной силы, а артисты балета — относительно невысокими. Тремор низкий у монтажниц радиоаппаратуры, средний — у артистов балета и высокий у пилотов. Пространственная точность движений средняя у пилотов и низкая у артистов балета. Кинестетическая чувствительность (в отношении различения толщины и диаметра деталей) высокая у монтажниц радиоаппаратуры и сварщиков (в отношении различения длины).

Кроме того, проявление одного и того же по названию психомоторного качества может иметь в различных видах деятельности свою специфику не только по уровню, но и по топографии тела человека (нужности в деятельности тех или иных мышечных групп). Как отмечают педагоги хореографической академии, для детей, занимавшихся спортом до того как заняться балетом, это не является преимуществом (как можно было ожидать), а наоборот, является препятствием при отборе, так как спорт развивает у них не те группы мышц, которые требуются в хореографии.

ГЛАВА 3. Дифференциально-психофизиологический подход к изучению профессиональной деятельности

«Известны многочисленные факты, — пишет К. М. Гуревич (1970, с. 6), — когда человек, искренне желающий трудиться в определенной области и получивший нужную подготовку, тем не менее терпит провал. Такие случаи особенно часты в сфере искусства». От себя добавлю — и спорта, очевидно, вследствие чрезвычайно высоких требований, которые предъявляют эти виды деятельности к человеку и уровню его достижений. Однако провалы встречаются и у выбравших другие профессии, особенно относящиеся к типу «человек — человек» (например у педагогов), или у людей, решивших заняться творчеством (ученых, художников и т. д.). Нередко дело не столько в профессиональной предназначенности человека (хотя склонность к определенному роду занятий вряд ли стоит игнорировать), сколько в пренебрежении его индивидуальными и типологическими особенностями, что мешает полному раскрытию возможностей субъекта — с одной стороны, и адаптации к деятельности — с другой.

Типологические различия не могут играть роли не только при приеме на производство, но и при приеме учащихся в профессиональные школы. Они играют существенную роль лишь в организации обучения.

Мерлин В. С, 1973. С. 151.

Требования того или иного вида профессиональной деятельности к способностям человека приводят к тому, что остаются работать в течение нескольких десятилетий в данной профессии только лица с определенными типологическими особенностями нервной системы, отвечающими характеру деятельности. Например, в одной из типографий нами было выявлено, что у всех корректоров со стажем больше 10 лет имелась сильная нервная система, способствующая высокой концентрации и устойчивости внимания. На другом конвейерном производстве у всех работниц с большим стажем была выявлена инертность нервных процессов, способствующая монотоноустойчивости. Происходит, очевидно, естественный отбор тех, кто наиболее подходит под требования данного вида труда.

Роль естественного отбора (или, скорее, подбора) с учетом типологических особенностей свойств нервной системы заметна и в данных, полученных Л. А. Ле-пиховой и Т. Ф. Цыгульской (1982). Ими выявлено, что у 48% учителей слабая нервная система и лишь у 8% — сильная. У студентов музыкально-педагогического факультета педагогического института «крен» в сторону слабости нервной системы выражен еще больше (84,4%). Зато у курсантов морского училища лиц со слабой нервной системой оказалось только 24%. Остальные имели сильную и среднюю по силе нервную систему.

Сопоставление типологических особенностей свойств нервной системы, предпринятое А. К. Дроздовским, показало как сходство, так и существенные различия между представителями некоторых профессий (табл. 3.1 и 3.2).

Таблица 3.1

Количество лиц с различными типологическими особенностями проявления свойств нервной системы среди представителей различных профессий (%)

№	Профессиональная деятельность	№		Сила нервной системы		Подвижность возбуждения		Подвижность торможения		Внешний баланс		Внутренний баланс	
				%	Д	%	Д	%	Д	%	Д	%	Д
1	Педагоги-предметники	65	+	55,4	10,8	23,1		47,7		64,6	37,0	64,6	37,0
			-	44,6		76,9	53,8	52,3	4,6	27,6		27,6	
2	Воспитатели приютов, детских домов	37	+	67,6	35,2	29,7		56,8	13,6	51,4	43,3	48,7	2,8
			-	32,4		70,3	40,6	43,2		8,1		45,9	
3	Психологи-практики (ППМС-центры)	33	+	54,5	9,0	36,4		48,5		51,5	39,4	48,5	18,2
			-	45,5		63,6	27,2	51,5	3,0	12,1		30,3	
4	Психологи — студенты дневного отделения	123	+	32,5		35,0		48,0		53,7	17,9	59,3	37,3
			-	67,5	35,0	65,0	30,0	52,0	4,0	35,8		22,0	
5	Психологи — студенты заочного отделения	146	+	56,8	13,6	32,9		46,6		58,9	30,1	43,2	7,6
			-	43,2		67,1	34,2	53,4	6,8	28,8		35,6	
6	Врачи-стоматологи	24	+	62,5	25,0	16,7		33,3		33,3	0	54,2	25,0
			-	37,5		83,3	66,6	66,7	33,4	33,3		29,2	
7	Медсестры	29	+	65,5	31,0	20,7		41,4		44,8	13,8	41,4	0
			-	34,5		79,3	58,6	58,6	17,2	31,0		41,4	
8	Спецназ	21	+	81,0	62,0	19,0		42,9		85,7	80,9	71,4	61,9
			-	19,0		81,0	62,0	57,1	14,2	4,8		9,5	

Примечание: строчки со знаком «+» обозначают высокое проявление данного свойства, а строчки со знаком «-» — низкое проявление данного свойства. Знак «Д» (дельта) показывает разность между процентом лиц с высоким и низким проявлением свойства, она учитывается при высчитывании среднегрупповых величин типологических комплексов монотоноустойчивости, решительности, смелости, терпеливости (табл. 3.2).

Из представленных в таблице данных видно, что спецназовцы сильно выделяются среди представителей других профессий по количеству лиц с сильной нервной системой (81%). Выделяются этой же особенностью работники стоматологических поликлиник (врачи, медсестры) и воспитатели приютов и детских домов, деятельность которых тоже нередко проходит в экстремальных ситуациях и требует, как говорят в народе, «крепких нервов». Спецназовцы отличаются также высоким процентом лиц с преобладанием возбуждения по «внешнему» и «внутреннему» балансу.

Таблица 3.2

Прогностическая выраженность личностных свойств у представителей различных профессий (в среднегрупповых величинах, баллы)

№	Профессиональная деятельность	№	Монотоно-устойчивость		Решительность		Смелость		Упорство, терпеливость	
			I	ранг	Z	ранг	I	ранг	X	ранг
1	Педагоги-предметники	65	47,6	3	143,2	1	52,4	5	69,2	5
2	Воспитатели приютов, детских домов	37	-49,0	10	54,3	3	64,9	2	21,7	8
3	Психологи-практики (ППМС центры)	33	0,0	7	36,4	4	51,4	6	18,0	10
4	Психологи — студенты дневного отделения	123	88,4	2	-13,8	7	-13,1	10	18,4	9
5	Психологи — студенты заочного отделения	146	4,9	6	10,3	5	50,5	7	32,1	6
6	Врачи-стоматологи	24	100,0	1	-50,0	10	58,4	4	150,0	1
7	Медсестры	29	31,0	5	-31,0	8	62,0	3	93,0	3
8	Спецназ	21	-4,8	8	128,6	2	157,1	1	119,0	2

Примечание: знак «-» перед цифрами, обозначающими выраженность типологического комплекса, способствующего проявлению данной личностной особенности, означает, что в данной

профессиональной группе имеется такой типологический комплекс, который препятствует проявлению этой личностной особенности. Чем больше величина положительного типологического комплекса, тем больше выражена данная личностная особенность.

Как видно из данных табл. 3.2, наибольшей монотоноустойчивостью, исходя из имеющихся типологических особенностей проявления свойств нервной системы, должны обладать врачи-стоматологи, а волевыми проявлениями (решительностью, смелостью, упорством) — спецназовцы. Решительность характерна и для учителей-предметников, а упорство и терпеливость — для врачей и медсестер стоматологов.

3.1. Эффективность выполнения различных видов деятельности и типологические особенности

Подсчитано, что в мире существует более 3000 профессий. Естественно, что изучить их все нереально. Поэтому в психологии труда создаются различные классификации профессий по каким-то объединяющим их признакам. Наиболее известными являются подходы К. М. Гуревича, Е. А. Климова, К. К. Платонова.

В них отражается не только и не столько содержательно-операциональная специфика той или иной профессии, сколько психологические особенности осуществляемой в ней деятельности. Отсюда более экономным оказывается подход, в котором раскрывается специфика видов деятельности, объединяющая многие профессии. Например, фактор монотонности труда встречается, как показано Н. П. Фетискиным (1993), не только в работе на конвейерах, но и на прессовом производстве, у штамповщиков и токарей, тростильщиц, прядильщиц, заточниц, намотчиц катушек, сборщиков часов. Также и экстремальность ситуаций отмечается не в одной, а во многих профессиях.

Соответственно методологически при написании данной главы я придерживался того, чтобы показать влияние типологических особенностей человека на эффективность деятельности, обладающей той или иной спецификой (монотонной деятельности, деятельности в экстремальных условиях и т. д.).

Как видно из исследования Е. А. Климова (1969), при связывании нити ткачихи с подвижными нервными процессами совершают движения быстрее, чем ткачихи с инертными процессами. Таким образом, в этой трудовой операции подвижность нервной системы выступает как положительное свойство, а инертность - как отрицательное. Но если движение требует более длительного времени для его выполнения, как, например, при переходе от одного станка к другому, инертные ткачихи в случае необходимости, скажем, при простое станка, чаще в состоянии ускорить движение, чем подвижные. Таким образом, в данном случае инертность выступает в качестве положительного свойства.

Мерлин В. С, 1973. С. 152-153.

Как показала Л. А. Кольцова (1963,1964), у наладчиков-автоматчиков со слабой нервной системой в аварийной ситуации (при простое двух станков из четырех) резко ухудшаются разные стороны ориентировочной и исполнительской деятельности. У рабочих с сильной нервной системой в этих же условиях ориентировочная и исполнительская деятельность улучшается. Наладчики, относящиеся к «слабому» типу, покрываются потом при простое станков, их нервирует крик мастера. Токари-наладчики со слабой нервной системой стремятся в большей степени использовать спокойную ситуацию, когда все станки работают, для профилактических и контрольных действий. Количество таких действий в спокойной ситуации у них больше, чем у рабочих с сильной нервной системой. Они используют при этом большую переключаемость внимания в такого рода действиях. Благодаря тщательным и заблаговременным контрольным диагностическим и профилактическим действиям эти рабочие компенсируют недостаточную возбудимость внимания при простое станков, когда они не столь быстро обнаруживают простой. Наладку станков они ведут более длительно и тщательно как в спокойной ситуации, так и при простое. <...> Они реже отходят от станков даже при их бесперебойной работе.

Рабочие с сильным возбудительным процессом чаще отходят от станков, так как они менее тревожны. Изменения в работе легко привлекают их внимание. Они гораздо быстрее замечают простой и быстрее на него реагируют, увеличивая свою двигательную и ориентировочную активность. Наоборот, в спокойной ситуации их двигательная и

ориентировочная активность снижается.

Мерлин В. С, 1973. С. 154-155.

Эффективность монотонной деятельности в связи с типологическими особенностями. Так уж исторически сложилось, что монотонность труда привлекла наибольшее внимание психологов. Этому способствовало распространение конвейерной работы, предполагающей однообразие выполняемых операций, бедность впечатлений, когда в сознании работников образовывался «психологический вакуум». Причем с годами проблема монотонности труда не только не исчезла, но возросла после того, как стала реальностью монотонная сенсорно-интеллектуальная деятельность. В связи с этим число рабочих профессий, отличающихся монотонным характером труда, продолжает возрастать.

Острота этой проблемы состоит не только в снижении производительности и увеличении травматизма, но и в том, что в результате изменяется личность, нарушается ее контактирование с окружающими, а это приводит к конфликтам на работе и дома (Н. П. Фетискин, 1993).

При состоянии монотонии наблюдается психическая заторможенность, пропадает желание продолжать работу, потому что она становится скучной, неинтересной. Предпосылкой этого служит простая однообразная деятельность с малым физическим и психическим напряжением. Чем реже и однотипнее воздействуют на человека стимулы, тем быстрее развивается у него состояние монотонии.

Роль типологических особенностей человека в его устойчивости к развитию такого состояния была показана уже в первых работах, проведенных, правда, в лабораторных условиях (В. И. Рождественская с соавторами, 1967; В. И. Рождественская и И. А. Левочкина, 1972; Н. П. Фетискин, 1972). В дальнейшем изучение монотонии проводилось на производстве (Н. П. Фетискин, 1974; Н. Е. Высотская с соавторами, 1974, и др.).

Выявлено, что монотония быстрее развивается и сильнее выражена у людей с сильной нервной системой, нежели со слабой (В. И. Рождественская с соавторами, 1967; Н. П. Фетискин. 1972; Н. А. Аминов, 1975; Ю. В. Бушов, Ю. А. Рябчук, 1981, и др.). Н. П. Фетискин выявил также, что более устойчивы к монотонии лица с инертностью нервных процессов, преобладанием торможения по «внешнему» балансу и возбуждения по «внутреннему» балансу. Эти особенности образуют, следовательно, типологический комплекс монотоноустойчивости.

Противоположные типологические особенности (сильная нервная система, подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и торможения по «внутреннему» балансу) не способствуют устойчивости к монотонии и образуют монотонофобный типологический комплекс.

Соответствующие различия между людьми представлены на рис. 3.1.

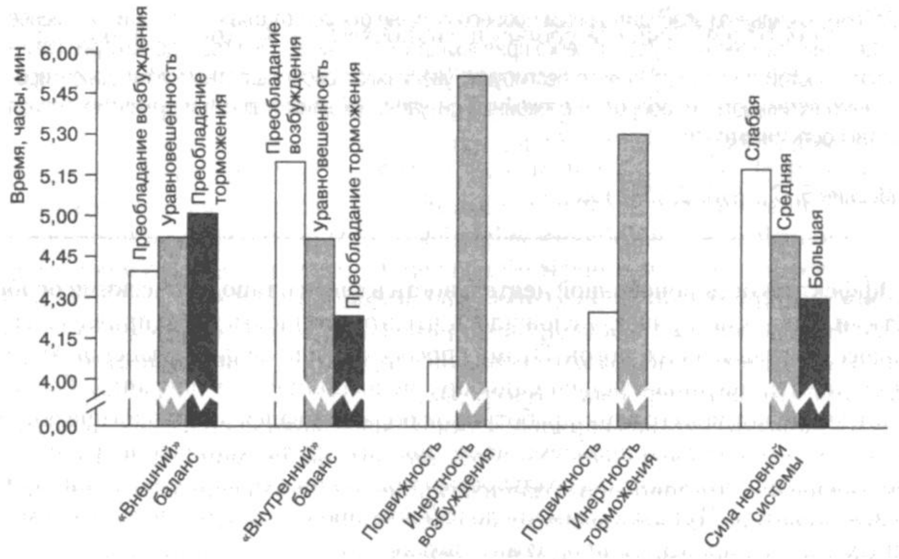


Рис. 3.1. Зависимость времени появления состояния монотонии от типологических особенностей проявления свойств нервной системы (по данным Н. П. Фетискина)

В последнее время была подтверждена зависимость устойчивости человека к фактору монотонности от слабости нервной системы (высокой активации коры головного мозга) и инертности нервных процессов, определявшихся по ЭЭГ-по-казателям (Е. В. Асланян, В. Н. Кирой, 2003). Неблагоприятной типологической особенностью для такой устойчивости является высокая

лабильность.

Выделение из всей выборки лиц с монотонофильным и монотонофобным типологическими комплексами показало, что у первых состояние монотонии появляется на полтора часа позже, чем у вторых, причем у монотонофильных до обеденного перерыва оно вообще не возникало, в то время как среди монотонофобных наблюдалось почти у половины рабочих. Различны у тех и других и производственные показатели. У монотонофильных рабочая норма выполнялась на 33% быстрее, а брак отсутствовал в 31% случаев, а вот среди монотонофобных не было ни одного человека, который бы работал без брака.

Изучая эффективность деятельности операторов-аудиторов в условиях сенсорной монотонии и шума, М. Н. Ильина (1981) выявила, что чем меньше сила нервной системы, тем выше эффективность деятельности этих людей.

Е. Ю. Компан (1983) исследовал вероятность появления ошибки в операторской деятельности у монотонофилов и монотонофобов, выделенных по силе, подвижности и уравновешенности нервных процессов, на основе данных, полученных ранее Н. П. Фетискиным. Оказалось, что чем больше времени отводилось оператору на осуществление перцептивных актов, принятие решения и моторное действие, тем безошибочнее работали монотонофилы по сравнению с монотоно-фобами. Увеличение напряженности работы (уменьшение времени, отводимого на выполнение операции) меняло такие группы лиц местами: более эффективно теперь работали вторые. Первые, таким образом, превратились в экстремофобов, а вторые - в экстремофилов.

Успешность деятельности сборщиц микросхем (особо точное производство) в связи со свойством лабильности нервной системы изучали М. Д. Дворяшина и Н. С. Копеина (1975). Было показано, что высокая лабильность способствует успешности выполнения этой работы.

И. Д. Карцев (1977) с соавторами рассматривал проявление свойств нервной системы у ряда работниц камвольного комбината: гребнечесальщиц, ленточниц, ровничниц, мотальщиц, прядильщиц, ткачих. Все работницы этих профессий были разделены на группы профессионально пригодных и профессионально непригодных. Первые отличались слабостью нервной системы, вторые — ее силой, что авторы связывают с монотонным характером труда. Исключение составили ткачихи, успешность работы которых зависела от сильной нервной системы (при наличии инертности нервных процессов).

Л. В. Пастушенко (1984) при изучении волочильщиков проволоки в метизно-металлургическом производстве, работа которых имеет монотонный характер, было выявлено, что монотоноустойчивыми являются рабочие, имеющие слабую и инертную нервную систему.

В целом полученные при изучении деятельности людей на монотонных производствах данные подтверждают результаты многочисленных лабораторных экспериментов о большей устойчивости к действию однообразного фактора лиц со слабой нервной системой.

Связь монотоноустойчивости со слабой нервной системой В. И. Рождественская объясняет тем, что такие люди обладают более высокой чувствительностью, чем располагающие сильной нервной системой. В процессе действия монотонного фактора в центральной нервной системе развивается угасательное торможение, которое делает поступающие сигналы физиологически более слабыми. Из-за высокой чувствительности слабой нервной системы одинаковые по интенсивности сигналы оказываются для нее физиологически более сильными, вследствие чего угасательное торможение у обладающих ею людей развивается медленнее, чем у лиц с сильной нервной системой.

Однако это объяснение, в принципе не вызывающее возражений, неприложимо к влиянию на монотоноустойчивость других типологических особенностей, которые не изучались В. И. Рождественской. Кроме того, развитие угасательного торможения данный автор увязывает с центрами, управляющими действиями человека, хотя очевидно, что главный фактор развития состояния монотонии — это угасание мотивации. Соответственно можно объяснить и связь монотоноустойчивости с инертностью нервных процессов (через ригидность мотивацион-ных установок) и с преобладанием возбуждения по «внутреннему» балансу (что означает большую потребность в активности и, следовательно, более длительное удовлетворение такой потребности). Не случайно у лиц с типологическим комплексом монотоноустойчивости мотивация к работе, по данным Н. П. Фетискина, была более выраженной.

В исследованиях Н. П. Фетискина была установлена связь устойчивости к монотонии со свойствами темперамента: более стойкими оказались лица с высокой ригидностью (что можно объяснить сильно выраженной у них инертностью нервных процессов), интроверсией и низким нейротизмом. Кроме того, устойчивость к монотонии выше у лиц с низкой и средней самооценкой, с интрапунитив-ной направленностью фрустрации и средним уровнем притязаний. Влиял также пол работающих: у женщин устойчивость выше, чем у мужчин.

Р. Купер и Р. Пейн (R. Cooper, R. Payne, 1967) провели исследование в упаковочном цехе табачной фабрики, где работа была несложной и однообразной. Было выявлено, что у рабочих, уволившихся в течение 12 месяцев после проведения тестирования, уровень экстраверсии и нейротизма был существенно выше, чем у тех, кто остался. Рабочие с высокими показателями экстраверсии и нейротизма чаще несанкционированно отсутствовали на работе, т. е. прогуливали.

Фегерстром и Лиспер (Fagerstrom, Lisper, 1977) обнаружили, что управление автомобилем в течение 4 часов приводит к большему ухудшению работоспособности у водителей экстравертов, чем у интровертов.

Отрицательную связь экстраверсии с эффективностью деятельности при монотонной работе выявили также Р. Сэвидж и Р. Стюарт (R. Savage, R. Stewart, 1972), Г. Айзенк (H. J. Eysenk, 1965). Томпсон (Thompson, 1929), Флехтнер (Flechtner, 1937), Бартенверфер (Bartenwerfer, 1957) установили, что экстраверты при монотонной работе обнаруживают меньшую бдительность, большую неточность и легкую отвлекаемость.

В западной психологии изучается такое психическое явление, как вигильность, т. е. способность в течение длительного времени сосредоточивать внимание на однообразных сенсорных стимулах и отслеживать их изменение. По существу речь идет об устойчивости субъектов к сенсорной монотонности, что подтверждается снижением в процессе работы частоты сердечных сокращений и уменьшением выраженности КГР. Было выявлено, что экстраверты хуже справляются с этим заданием, чем интроверты (Н. Аладьялова и О. Арнолд, 1991; H. Eysenk, M. Eysenk, 1985; Г. Коулига [H. Koeliga, 1992]). Объяснения этим различиям даются разные, но ни одно из них нельзя считать достаточно обоснованным.

Севидж и Стюарт (Savage, Stewart, 1972) у 100 женщин, обучавшихся профессии оператора устройства для набивки перфокарт, выявили отрицательную корреляцию между уровнем экстраверсии и производительностью за месяц. Таким образом, совершенно очевидно, что лучше выполняют монотонную работу и лучше к ней адаптируются лица с интроверсией и низким нейротизмом. Однако парадоксальность этого факта состоит в том, что и тем и другим в большей мере присуща сильная (низкоактивированная) нервная система, не способствующая устойчивости к монотонности работы.

Таким образом, можно говорить о наличии двух типов людей: монотонофильных, которые хорошо переносят однообразную работу (а некоторым она даже нравится), и монотонофобных, плохо переносящих такую работу и отрицательно к ней относящихся.

И те и другие близки к типам людей, выделенных Цукерманом (M. Zuckerman, 1979), а именно — тип избегающих ощущений и тип искателей ощущений. С точки зрения Цукермана, поиск ощущений — черта, определяемая потребностью в разнообразных, новых и сложных ощущениях и переживаниях, а также готовность пойти ради подобных переживаний на физический и социальный риск. Склонность же к риску, как следует из ряда исследований, связана с низкой тревожностью и сильной нервной системой, что соответствует характеристике монотонофобных. Сходство искателей ощущений и монотонофобных обнаруживается и в том, что и для тех и для других характерен высокий уровень норадреналина (Ф. Ферли [F. Farley, 1986] полагает, что склонность к поиску ощущений связана и с высоким уровнем тестостерона).

Цукерман считает, что тип людей, склонных к поиску ощущений, на 60% обусловлен генетически. И для такого утверждения, как видно из изложенного выше, есть основания.

Реже при монотонной деятельности развивается состояние психического пресыщения (почему-то во многих работах называемое психическим насыщением: однако, скажем, между насыщением пищей и пресыщением ею имеется существенная разница: в первом случае человек испытывает удовлетворение, а во втором — отвращение).

По своим характеристикам оно во многом противоположно монотонии (особенно по нейродинамике). Если для второго состояния характерно развитие торможения в эмоционально-мотивационной сфере личности, то при психическом пресыщении, наоборот, нарастает возбуждение. Поэтому вместо апатии, скуки у рабочих появляется раздражение, отвращение к труду, даже агрессивность.

Такое состояние может прийти на смену состоянию монотонии, если работа не прекращается, а может появиться и сразу после периода устойчивой работоспособности. Анализ показал, что пресыщение чаще встречается у лиц со слабой нервной системой и преобладанием торможения по «внешнему» балансу, т. е. с типологическими особенностями монотоноустойчивости (Н. П. Фетискин).

Эффективность деятельности в экстремальных ситуациях и типологические особенности. Существует множество профессий, где деятельность имеет экстремальный характер, когда присутствуют, по выражению К. М. Гуревича, «ката-строфогенные» ситуации. К числу тех, кто занят в подобных сферах, относятся оперативные дежурные энергосистем,

водители авто-, авиа- и морского транспорта, космонавты, военные и т. д. Главный фактор здесь — переживание опасности в связи с возможными авариями и большой личной ответственностью за их ликвидацию. Экстремальная ситуация приводит к нарушению сенсорной и мыслительной деятельности. Человек неадекватно воспринимает показатели приборов (зацикливается на одном-двух из них, игнорируя другие), соответственно принимая неправильные решения, а порой вообще забывая, что же надо делать. Одновременно многие авторы отмечают, что подверженность стрессу у людей неодинакова.

Так, в работе К. М. Гуревича и В. Ф. Матвеева (1966) применительно к деятельности операторов — руководителей энергосистем было показано, что «оперативные качества», позволяющие успешно справляться с работой в аварийной ситуации, более выражены у лиц с сильной нервной системой. Ненадежными оказались те, кто имел слабую нервную систему и преобладание торможения. У них часто наблюдалась растерянность, доходящая до шока.

Л. А. Копытова (1964) обнаружила, что наладчики, обладающие слабой нервной системой, покрываются потом при простое станков, их нервирует крик мастера. То же выявил Е. А. Климов(1969) у ткачих, отличавшихся инертностью нервных процессов: для них всякая неожиданно возникающая ситуация оказывается стрес-согенной из-за их плохой переключаемости.

В деятельности водителей городского транспорта экстремальность ситуаций — фактор постоянный. Исследования В. А. Трошихина. С. И. Молдавской и И. В. Кольченко (1978) показали, что при стаже более 5 лет высокую надежность показывают водители, у которых отмечаются подвижность нервных процессов и сильная нервная система. Водители с инертностью нервных процессов осторожны при управлении транспортными средствами, сравнительно редко нарушают правила движения, но несмотря на это попадают в аварии чаще. Самая высокая надежность у водителей, имеющих наряду с сильной нервной системой среднюю степень подвижности нервных процессов (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Частота аварий и нарушений правил дорожного движения у лиц с разным уровнем подвижности нервных процессов (по В. А. Трошихину с соавторами, 1978)

Положительная роль высокой подвижности нервных процессов для операторов химической промышленности была выявлена в исследовании 3. Г. Туровской с соавторами (1972).

Однако имеются данные, которые противоречат сказанному выше. Так, В. С. Клягин (1973) установил, что у водителей со слабой нервной системой аварий не бывает (рис. 3.3).

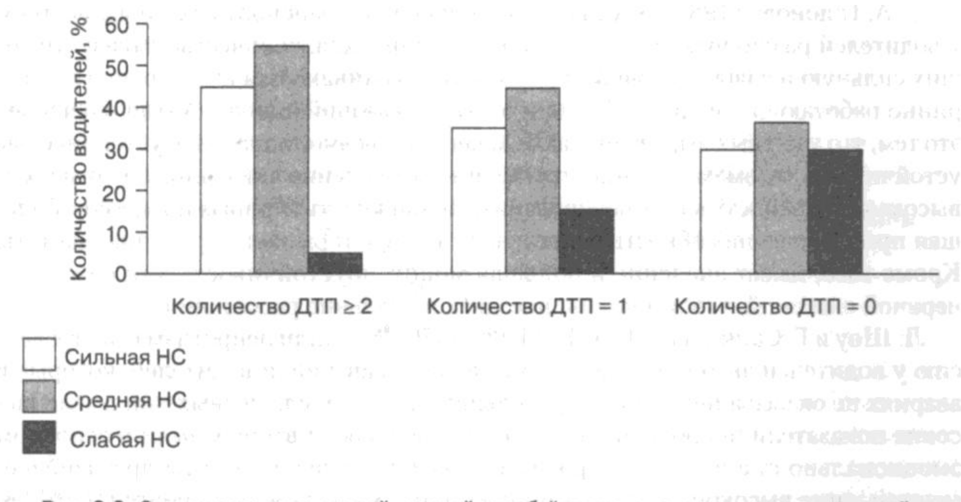


Рис. 3.3. Соотношение лиц с сильной, средней и слабой нервными системами среди водителей, сгруппированных по показателям аварийности (А. К. Гордеева, В. С. Клягин, 1977)

Этому соответствует и факт, выявленный И. Данчем (1974) у учащихся-токарей: у тех из них, кто имел слабую нервную систему, количество запланированных мер безопасности было выше, чем у тех, кто имел сильную нервную систему. То есть лица со слабой нервной системой стремятся к предупреждению аварийных ситуаций. С другой стороны, исследователями (К. М. Гуревич, В. С. Клягин, М. И. Серков, 1974) отмечается, что в ситуации выбора у лиц со слабой нервной системой наблюдались нерешительность и большое количество неадекватных действий. Это может способствовать тому, что, попав в аварийную ситуацию, водители со слабой нервной системой могут растеряться и принять неадекватные решения.

В. С. Клягин не указывает, какие водители были им обследованы, но если таковыми были водители грузовых машин, выполняющие загородные рейсы, сделанный им вывод можно объяснить монотонностью труда таких работников, к которому лучше приспособлены лица со слабой нервной системой. К тому же вождение автомобиля за городом требует внимательности на четверть меньше, чем в городе (Э. Бена и др., 1965).

Правда, полученные В. С. Клягиным данные можно объяснить и с других позиций. Слабость нервной системы в значительной мере связана с высокой тревожностью и боязливостью людей. Отсюда у таких лиц может проявляться и положительное качество: большая осторожность при вождении машины. Для лиц с сильной нервной системой более комфортной оказывается экстремальность ситуаций, отсюда — лихачество и большее число аварий.

Как бы то ни было, данный пример показывает: прямое отнесение многих профессий к определенному типу деятельности (монотонной, экстремальной и т. д.) неправомерно; зачастую такие типы могут сочетаться, предъявляя человеку противоположные требования. В связи с этим в более выгодном положении оказываются лица не с крайними проявлениями свойств нервной системы и темперамента, а со средней их выраженностью.

С. А. Гапонова (1983), изучая частоту дорожно-транспортных происшествий у водителей различных видов транспорта, установила: количество людей, имеющих сильную и слабую нервные системы, было одинаковым как в группе безаварийно работающих водителей, так и в группе «аварийщиков». Автор объясняет это тем, что у первых выражены такие качества, как эмоциональная устойчивость, устойчивость к помехам, концентрация и переключение внимания, а у вторых — высокая способность к прогнозированию, подвижность нервных процессов, большая пропускная способность зрительного анализатора, долговременная память. Кроме того, имеет значение и большая монотоноустойчивость лиц со слабой нервной системой, что важно при поездках на дальние расстояния.

Л. Шоу и Г. Сайкел (L. Shaw, H. Sichel, 1970) сравнили нейротизм и экстраверсию у водителей автобусов, часто попадавших в аварии, и водителей, которые в авариях не оказывались (рис. 3.4). Большинство из числа первых лиц имело высокие показатели нейротизма и экстраверсии, а среди вторых были в основном эмоционально стабильные интроверты. Аналогичные результаты при одновременном учете высокой экстраверсии и нейротизма получены Венебле (Venables, 1956), а также Фернхемом и Сейпе (Furnham, Saipe, 1993). Применительно к водителям-экстравертам это подтвердилось и в исследовании Б. Файна (B. Fine, 1963), а в отношении водителей с высоким нейротизмом — в работах Шенка и Рауша (Schenk, Raush, 1979), Лу (Loo, 1979) и К. Хансена (C. Hansen, 1989).

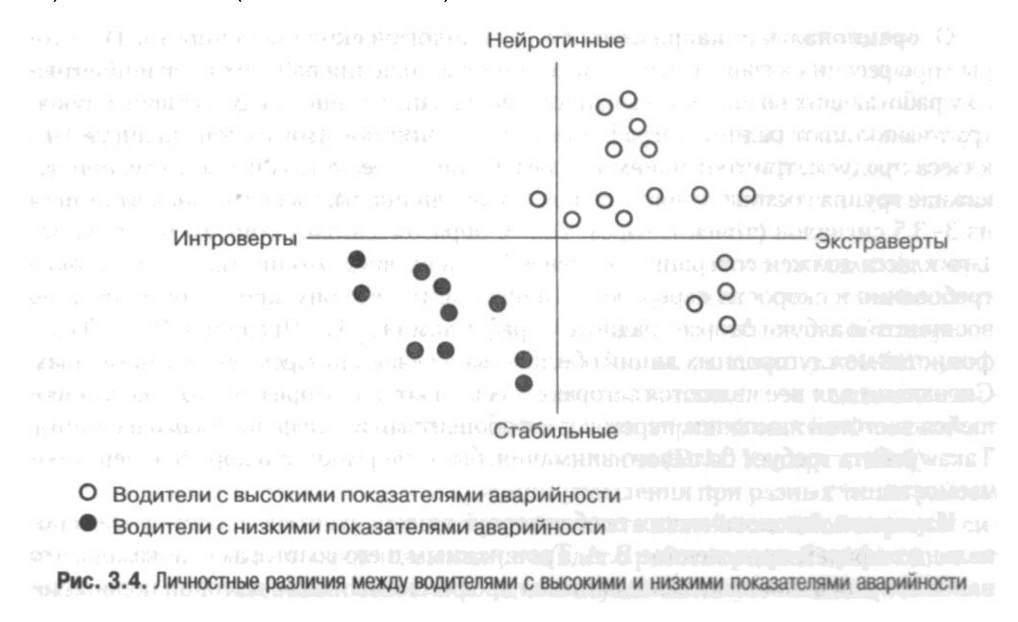


Рис. 3.4. Личностные различия между водителями с высокими и низкими показателями аварийности

Очевидно, существует категория людей, которую можно отнести к «аварийщикам». Это подтверждается еще одним исследованием (С. Краск [S. Craske, 1968]), в котором выявлено, что лица, ставшие жертвами несчастных случаев, тоже имели высокий уровень экстраверсии. Вероятно, экстраверты менее склонны придавать значение выполнению предписанных обществом правил, касающихся управления транспортными средствами, поведения на дорогах и т. п. Действительно, лицам, пренебрегающим правилами, свойственны такие черты личности, как экстраверсия, доминантность, агрессивность, стремление к острым ощущениям и тревожность — депрессия (Буйсен и Эрасмус [A. Booysen, J. Erasmus, 1989]).

И. П. Бондарев с соавторами (1983) пришли к выводу, что в профессиях, где деятельность связана с неожиданно возникающими проблемными ситуациями (например, у диспетчеров энергосистем), профессиональная пригодность обусловлена сильной нервной системой и преобладанием возбуждения над торможением.

Как показали В. К. Сафонов и Г. Б. Суворов (1982), количество «аварий» в деятельности авиадиспетчеров и допускаемых ими предаварийных ошибок зависит от силы нервной системы: у тех, у кого она сильная, их меньше. Такая же зависимость установлена и у людей, отличающихся инертностью торможения.

Успешность деятельности пожарников в экстремальных ситуациях зависит от склонности к риску, которая, по сведениям А. П. Самсонова (1983), сильнее выражена у тех из них, кто имеет сильную нервную систему и низкую степень тревожности. Роль последней в операторской деятельности показана В. К. Мартенсом и др. (1983).

Приведенных примеров достаточно для утверждения, что с экстренными ситуациями, возникающими в процессе профессиональной деятельности, успешнее справляются лица, обладающие сильной нервной системой и подвижностью нервных процессов. Чем напряженнее деятельность и выше ответственность, весомее цена ошибки, тем в большей мере ухудшается эффективность деятельности людей со слабой нервной системой. Люди же с сильной нервной системой, наоборот, в этой ситуации мобилизируются и улучшают эффективность своей деятельности. Не случайно В. Д. Небылицын (1969) ввел понятие «оперативной надежности человека», основанной на типологических особенностях свойств нервной системы и включающей в себя выносливость к экстренному напряжению и перенапряжению, устойчивость к помехам.

Конечно, это не значит, что люди с сильной нервной системой выдержат любую напряженную ситуацию. Приведенные примеры свидетельствуют только о том, что у них выше шансы справиться с большим психическим напряжением, нежели у людей со слабой нервной

системой. Вместе с тем следует подчеркнуть, что обычная ситуация мало способствует мобилизации людей, имеющих сильную нервную систему. Они выкладываются в основном в экстремальных обстоятельствах. Соответственно и мотивация их деятельности со стороны (педагогом, тренером, мастером на производстве) должна быть более сильной, чем лиц со слабой нервной системой. Последних нельзя стимулировать чрезмерно активно, брать с них обязательства о непременном достижении высоких результатов; перед ними нужно ставить цели не предельные, а оптимальные. Не случайно ведь субъекты со слабой нервной системой предпочитают быть ведомыми, а не лидерами. Избегание всяческих стрессов — это основа их комфортного существования.

М. Фридман и Р. Роземан (M. Friedman, R. Rosenman, 1974) отмечают, что люди, подверженные стрессу, обладают ярко выраженной склонностью к конкуренции, стремлением к достижению цели, агрессивностью, торопливостью, нетерпеливостью, беспокойством, гиперактивностью, экспрессивной речью, постоянным напряжением лицевой мускулатуры, чувством постоянной нехватки времени, повышенной ответственностью.

Операциональная напряженность и типологические особенности. Некоторые профессии связаны с высоким темпом выполнения рабочих операций, отчего у работающих возникает операциональная напряженность. В частности, такой труд выполняют радиотелеграфисты и телефонистки. Нормативы радиста 1-го класса предусматривают прием и передачу не менее 18 групп в минуту, причем каждая группа состоит из пяти знаков (букв или цифр), а каждый знак в среднем из 3-3,5 сигналов (точек и тире). Таким образом, за одну минуту телеграфист 1-го класса должен совершить не менее 270 действий. Это предъявляет высокие требования к скорости переработки информации и пропускной способности по восприятию азбуки Морзе[1] радиотелеграфистами (Д. И. Шпаченко, 1974). Телефонистка междугородных линий обеспечивает связь одновременно на 10 каналах. Сигналами для нее являются загорающиеся на коммутаторе с постоянно меняющейся частотой лампочки, переговоры с абонентами и телефонистками на линии. Такая работа требует большого внимания, быстрой реакции и хорошей переключаемости.

Изучение типологических особенностей людей, занятых в этих профессиональных сферах, проведенное В. А. Трошихиным и его соавторами, показало, что наиболее успешно овладевали данными профессиями лица с высокой подвижностью нервных процессов и сильной нервной системой. Лица же с инертностью нервных процессов и слабой нервной системой, по мнению авторов, к данным профессиям непригодны.

Эти результаты получили подтверждение в работе В. Г. Зархина (1976), хотя в своих выводах автор более осторожен. Он отмечает, что скорость передачи сообщений радиотелеграфистами зависит, при прочих равных условиях, от степени лабильности нервной системы. Инертность в известной степени служит препятствием для овладения скоростным навыком радиопередачи. В этом случае специфической трудностью становится необходимость совершать быстрые повторяющиеся движения рукой. Высоколабильные радиотелеграфисты, работающие с высокой скоростью, допускают в процессе радиопередачи и меньшее количество ошибок.

Н. А. Бесстрашная (1982) изучала роль типологических особенностей в успешности овладения профессией машинистки. Данная деятельность требует владения сложнокоординированным скоростным двигательным навыком, а также предполагает выносливость, поскольку необходимо длительное время поддерживать высокий темп печатания текста и быстрое переключение внимания с одного предмета на другой. Как установлено автором, у лиц, успешно осваивавших эту профессию, была высокая подвижность нервных процессов и высокая работоспособность по «Теппинг-тесту».

Связь быстроты профессионального обучения школьников с подвижностью нервных процессов и лабильностью выявлена также Т. С. Криворучко и Л. В. Бочковой (1982).

Состояние утомления и типологические особенности свойств нервной системы. Принято считать, что сильная нервная система более выносливая, и поэтому у лиц, обладающих ею, утомление наступает позже, чем у людей со слабой (менее выносливой) нервной системой. В действительности же подобное суждение верно только относительно утомления, возникающего при работе максимальной интенсивности, когда в нервных центрах быстро развивается запредельное торможение (М. И. Виноградов, 1966; В. В. Розенблат, 1961).

При работе же малой, средней и большой интенсивности ведущими факторами остаются физиологические и биохимические изменения в системах обеспечения мышечной работы; соответственно и связь свойства силы нервной системы с утомлением имеет другой характер. Как

---

[1] Пропускная способность определяется как максимальная скорость переработки информации при условии поддержания необходимых для данного вида деятельности точности и надежности передачи.

показано М. Н. Ильиной (1972), усталость появляется у лиц со слабой нервной системой позже, чем у людей с сильной. Объясняется это тем, что субъекты со слабой нервной системой расходуют энергию более экономно, чем те, у кого она сильная (Р. М. Кадыров. 1987).

Правда, следует учитывать, что причины утомления при разных типах работы могут отличаться. Поэтому большая устойчивость людей со слабой нервной системой к утомлению отмечается, когда речь идет о работе средней и низкой, но не максимальной интенсивности. В последнем случае более устойчивыми должны быть лица с сильной нервной системой, поскольку тогда развитие утомления связано с быстрым возникновением запредельного торможения.

Эффективность деятельности, требующей концентрации и устойчивости внимания, в связи с типологическими особенностями. Ряд профессий требует концентрированного и устойчивого внимания (так трудятся корректоры в издательствах, наборщики в типографиях, операторы, осуществляющие функцию слежения, и т. п.). По моим данным, среди корректоров и наборщиков типографий со стажем свыше 10 лет преобладают лица с сильной нервной системой и инертностью нервных процессов.

И. Д. Карцев и его соавторы (1977) изучали типологические особенности успешных и неуспешных рабочих, осуществляющих сборку изделий из мелких деталей, которая связана с напряжением внимания и зрения. Следовательно, данная работа до известной меры напряженная, особенно потому, что требуется определенная «быстрота» осуществления производимых операций. Вероятно поэтому, в противоположность работникам предыдущих профессий, у сборщиков, успешно справлявшихся со своей трудовой деятельностью, в основном отмечались сильная нервная система и подвижность нервных процессов.

Однако исследования, проведенные на производстве, единичны, потому и приходится больше рассматривать результаты, полученные в лабораторных условиях при выполнении корректурного теста.

О. Халмиова (1972) показала, что при выполнении этих тестов у испытуемых со слабой нервной системой наблюдается явная тенденция лучше работать в простых ситуациях. Усложнение условий ухудшает их результаты, в то время как у лиц с сильной нервной системой достижения улучшаются.

Как показано Н. А. Карпушко (1976), лица с подвижностью возбуждения просматривают за отведенное время меньшее число знаков и, что важно, — допускают больше ошибок независимо от сложности заданий, чем лица с инертностью возбуждения. Однако и у инертных резко возрастает число допускаемых ошибок, если в задание вводится дифференцировка (например, не зачеркивать букву С, если перед ней стоит буква Н).

Лица, которые отличаются подвижностью торможения, меньше просматривают знаков и делают меньшее количество ошибок, чем субъекты с инертностью торможения. При введении дифференцировки у вторых заметнее замедление просматривания знаков, чем у характеризующихся подвижностью торможения, но и ошибок они допускают меньше.

При простом задании лица со слабой нервной системой допускают больше ошибок, чем обладающие сильной нервной системой.

Введение дифференцировки не выявило различий между лицами с сильной и слабой нервными системами ни по точности, ни по быстроте выполнения задания.

Обнаружено также влияние «внешнего» баланса: простое задание хуже всех выполняли лица с преобладанием возбуждения (меньший темп работы и большее количество ошибок) и лучше всех те, у кого преобладало торможение. При введении дифференцировки наивысший темп работы и наибольшее количество ошибок было допущено лицами, у которых доминировало возбуждение, а наиболее низкий темп и наименьшее число ошибок — у субъектов с преобладанием торможения.

Таким образом, работа, требующая внимания, лучше осуществляется людьми, имеющими сильную нервную систему, инертность возбуждения и преобладание торможения по «внешнему» балансу.

Лучшая концентрация внимания у лиц с сильной нервной системой была выявлена и другими исследователи (Л. Б. Ермолаева-Томина, 1963; Н. С. Уткина, 1964).

Также рядом авторов показано, что экстраверты лучше интровертов удерживают внимание при внешних помехах.

О. А. Конопкин (1966) выявил корреляцию силы нервной системы со скоростью приема информации, продуктивностью деятельности при побочных сигналах. Показана зависимость пропускной способности информации от подвижности нервных процессов. Все эти параметры имеют большое значение в работе операторов, диспетчеров и других специалистов.

Итак, рассмотрены разновидности деятельности, в которых та или иная их характеристика

выражена в крайней степени, является доминирующей, а также и вызываемые ими рабочие состояния. Время появления последних и полнота их формирования у разных людей неодинаковы, что свидетельствует о различной степени устойчивости к факторам, вызывающим эти состояния. При этом один человек может быть устойчив к психическому напряжению и неустойчив к монотонности, другой — устойчив к монотонности, но не к длительному физическому напряжению, вызывающему утомление, и т. д. Как явствует из сказанного, это обусловлено тем, что во многом устойчивость к определенным факторам связана с разными типологическими особенностями проявления свойств нервной системы и темперамента. Поскольку у человека имеются одни из них и отсутствуют другие, он не может быть в равной мере стойким ко всем без исключения факторам. Так, лица с сильной нервной системой устойчивее к фруструющим и стрессогенным факторам, но не к монотонности. Лица со слабой нервной системой, наоборот, более устойчивы к монотонности, но менее — к фрустрации и стрессогенным факторам.

Однако во многих профессиях деятельность по своим характеристикам противоречива и поэтому предъявляет к личности подчас противоположные требования. Так, типичными для слесарей-сборщиков конвейерного производства являются: с одной стороны — монотонность осуществляемых ими операций, а с другой — быстрота их выполнения.

Первому требованию соответствуют инертность нервных процессов, преобладание торможения по «внешнему» балансу, слабая нервная система, а второму — подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и слабая нервная система. В этой ситуации выгоднее иметь среднюю выраженность свойств нервной системы. Необходимым свойством, по данным А. И. Фукина (1995), оказывается лабильность нервной системы, которая у большинства успешных работников была средней. Среди слесарей-сборщиков также отмечался высокий процент тех, у кого был средний уровень подвижности возбуждения и торможения. Среди же тех, чьи успехи невысоки, преобладали лица с высокой лабильностью, инертностью возбуждения и торможения.

Эти данные согласуются с результатами, полученными Р. В. Шрейдер и В. Д. Шадриковым (1976): успешной деятельности сборщиков способствует не низкая или высокая степень подвижности нервных процессов, а именно средняя.

В исследованиях В. И. Полякова (1972) и А. И. Фукина (1995) выявлено: на конвейерном производстве успешно работать могут люди не только со слабой, но и с сильной нервной системой (последние — благодаря большей терпеливости; правда, следует учесть, что в типологический комплекс терпеливости входят три особенности, обеспечивающие устойчивость к монотонному фактору: инертность нервных процессов, преобладание торможения по «внешнему», а возбуждения — по «внутреннему» балансу).

Л. А. Копытовой (1964б) установлено, что ткачихи, отличавшиеся инертностью нервных процессов, при работе одновременно на 3 станках реже, чем их «подвижные» коллеги, отвлекаются от выполнения срочного задания. Когда необходимо устранить простой станков или когда обрывается нить, это положительное проявление свойства. Но у ткачих, для которых характерна подвижность нервных процессов, чаще, чем у инертных, внимание переключается с одного станка на другой, а это позволяет им быстрее обнаруживать неполадки. Таким образом, последнее обстоятельство компенсирует большую отвлекаемость внимания.

Сходные соотношения между переключением и отвлечением внимания Л. А. Копытова обнаружила и у токарей-наладчиков, обладавших сильной или слабой нервными системами.

Изучая проявление лабильности в формировании профессиональных качеств ткачих, Е. М. Борисова (1965) выявила: при одинаковой производительности труда разные работницы обладают неодинаковыми способностями. У высоколабильных по зрительному анализатору были высоко развиты сенсорные качества, а у высоколабильных по двигательному анализатору — моторные. Лабильные быстрее выполняли рабочие операции.

Ткачихи, которым свойственна подвижность нервных процессов, при связывании нити совершают движения быстрее, чем те работницы, у которых отмечается инертность нервных процессов. Но если выполнение рабочей операции связано с переходом от одного станка к другому, то «инертные» за счет большего ускорения не уступают «подвижным» (Е. А. Климов, 1969).

Т. В. Баринова (1982) с помощью инструкторов производственного обучения выявила 2 группы ткачих-ковровщиц: предпочитающих скоростное выполнение рабочих приемов (расторопные, быстрые) и медлительных ковровщиц. Затем, проведя хронометрирование, она показала, что медлительные обладают умением планировать с учетом вероятностей, что и позволяет им вести работу в неторопливом темпе. «Лабильные» обладают таким умением в меньшей степени. Это выражается в том, что они уделяют активному наблюдению 50% своего рабочего времени, тогда как «инертные» тратят на это всего 39,8% рабочего времени.

Как уже говорилось, телефонистки трудятся в довольно высоком темпе, чему может способствовать и слабость нервной системы. Однако в процессе работы у них возникают ситуации, требующие психологической устойчивости (плохая слышимость на линии, неправильные действия коллеги на другом конце провода), из-за чего бывает невозможно выполнить заказ в течение определенного времени. Возникает угроза жалоб со стороны абонента, что вызывает психическое напряжение у телефонисток. Поэтому их успешной работе на междугородных линиях может способствовать и сильная нервная система (В. А. Трошихин с соавторами, 1978).

Эффективность интеллектуальной профессиональной деятельности и типологические особенности. Связь успешности интеллектуальной деятельности с типологическими особенностями человека в основном изучается с привлечением в качестве объекта исследования учащихся. Профессиональная интеллектуальная деятельность рассматривается психологами пока недостаточно, а ее дифференциально-психофизиологические исследования можно вообще пересчитать по пальцам. Во многом это обусловлено тем, что в «чистом» виде интеллектуальная деятельность человека проявляется не столь уж и часто. Она по преимуществу сочетается с перцептивной (операторы, авиадиспетчеры, радиотелеграфисты, телефонистки), организаторской (руководители всех рангов, преподаватели) или с двигательной деятельностью (например, спортивные тренеры).

Соответственно особенный интерес представляют данные, полученные Ю. С. Якштисом (1992), занимавшимся изучением особенностей референтов и редакторов. Успешности работы тех и других способствовали слабая нервная система, подвижность возбуждения и торможения и преобладание последнего по «внешнему» балансу (табл. 3.3).

М. К. Кабардов (1983) и С. А. Изюмова (1988) показали, что способности к усвоению иностранного языка связаны с лабильностью нервной системы. При ее инертности возникают трудности восприятия как речи на слух, так и новой информации при дефиците времени и быстрой ее переработке, недостаточно высок и темп речевой деятельности. Очевидно поэтому среди профессий, предполагающих овладение иностранным языком (преподаватели, переводчики), преобладают лица с высокой лабильностью и подвижностью нервной системы.

Таблица 3.3

Коэффициенты корреляции успешности деятельности референтов и редакторов с выраженностью типологических особенностей проявления свойств нервной системы

Типологические особенности	Референты	Редакторы
Сила нервной системы	-0,470***	-0,470***
Подвижность возбуждения	0,376**	0,350*
Подвижность торможения	0,405**	0,350*
«Внешний» баланс	-0,532***	-0,361*

Примечание: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$; *** - $p < 0,001$.

Таким образом, выявляется четкая зависимость успешности интеллектуальной деятельности от такого свойства, как лабильность нервной системы. Однако все приведенные данные касаются тех видов деятельности, где существенное значение имеет быстрота выполнения умственных операций. Другие же виды (в частности — научная деятельность) с этих позиций не изучены.

3.2. Эффективность групповой деятельности и типологические особенности

До сих пор мы приводили данные об эффективности деятельности, не разграничивая ее характер — индивидуальный или групповой. Однако, как показано в ряде исследований, этот аспект для работающих вовсе не безразличен; при этом немаловажное значение могут иметь типологические особенности.

В. М. Русалов (1979) изучал специфику межличностного взаимодействия в совместной деятельности лиц, различающихся свойствами экстраверсии/интро-версии и нейротизма (стабильных и нестабильных). Для экстравертов-стабильных наиболее благоприятны партнеры экстраверты-лабильные или интроверты-лабильные, а наименее благоприятны — экстраверты-стабильные или же интроверты-стабильные.

Экстраверты-лабильные показывали лучшие результаты в тех случаях, когда их

партнерами были интроверты (вне зависимости от выраженности нейротизма); в то же время худшие результаты они демонстрировали, если работали вместе с экстравертами, особенно — с лабильными.

Интроверты-лабильные эффективнее работали вместе с экстравертами и хуже — с интровертами, особенно — с лабильными (т. е. обладающими высоким нейротиз-мом). Интроверты-стабильные лучше действовали, если их партнерами выступали люди, имеющие те же или прямо противоположные свойства темперамента.

Таким образом, исследование В. М. Русалова больше склоняет к выводу, что взаимодействие в работе осуществляется лучше в том случае, если партнеры обладают противоположными типологическими особенностями.

Аналогичные данные получены и другими авторами — Т. Д. Сарториус, 1975; С. В. Сергеева, Н. А. Чернявская, 1975; М. Р. Щукин, 1981; В. В. Белоус, 1984.

Однако эта закономерность не работает в ситуации взаимодействия учитель-наставник — ученик-практикант. Н. И. Петрова (1982) выявила, что если студент относится к инертному типу, а учитель — к подвижному (или наоборот), то возникает ряд специфических трудностей, обусловленных тем, что студент, подражая учителю, пытается усвоить малоподходящие для него приемы и способы действия, т. е. не «свой» стиль педагогической деятельности. При одинаковых типологических особенностях у учителя и студента возникает значительно меньше конфликтных ситуаций, связанных с выполнением требований учителя.

И. Х. Пикаловым (1977) выявлено, что сплоченность коллектива значительно возрастает в тех случаях, когда общие задачи реализуются парами, подобранными по противоположным свойствам темперамента. Выявлено также, что группы, сформированные по признаку силы/слабости нервной системы (в одной группе были только лица с сильной нервной системой, а в другой — исключительно со слабой), показывают разную эффективность совместной деятельности: вторые решали задачу быстрее в 1,5 раза и допускали ошибок почти в 3 раза меньше (В. В. Белоус, А. И. Щебетенко, 1984).

3.3. Стимулирование профессиональной деятельности лиц с различными типологическими особенностями

На многих производствах применяются различные способы стимулирования и восстановления работоспособности рабочих и служащих (психологическая разгрузка в специально отведенных помещениях, транслирование музыки и т. п.). Некоторые исследования показывают, что осуществление этих мероприятий без учета типологических особенностей людей может принести не пользу, а вред. Для доказательства этого сошлемся на работу А. А. Коротаева (1968), который для сборщиц часового завода использовал в качестве стимулятора музыку.

Если музыкальное произведение было работницам неприятно, то даже в спокойной ситуации у лиц со слабой и сильной нервной системой деятельность ухудшалась, причем у первых по всем показателям (время выполнения операции, количество коррегирующих действий, количество неточных движений и отвлечений внимания) ухудшение было большим, чем у вторых. Особенно возрастали время выполнения операций и количество отвлечений внимания.

При напряженном темпе работы неприятная музыка ухудшала деятельность у сборщиц с сильной нервной системой и либо не изменяла, либо незначительно улучшала эффективность деятельности у лиц со слабой нервной системой. Объяснение последнему факту автор видит в том, что работницы при высоком темпе все внимание сосредоточивали на совершаемых операциях, а от музыки как бы отгораживались своеобразным психологическим барьером (не обращали на нее внимания, как говорили сами женщины).

Приятная музыка в спокойной ситуации (при оптимальном темпе работы) улучшала эффективность деятельности лиц как с сильной, так и со слабой нервной системой, однако у последних сосредоточенность внимания улучшалась сильнее, в большей степени уменьшалось у них и количество коррегирующих действий.

При напряженной работе приятная музыка оказывала на разных сборщиц неодинаковое влияние. У лиц с сильной нервной системой происходило практически такое же улучшение деятельности, как и при оптимальном темпе работы, а у сотрудниц со лабой нервной системой приятная музыка либо не способствовала улучшению деятельности, либо даже ухудшала ее (по количеству корреги-рующих действий и отвлечений внимания).

Таким образом, А. А. Коротаев показал, что использование музыки в качестве средства, стимулирующего работоспособность, требует непременного учета типологических особенностей работающих.

Дополнения к этим результатам содержатся в работе Л. Я. Дорфмана (1981), выявившего, что у людей с сильной нервной системой физическая выносливость была выше на фоне возникшей под влиянием музыки эмоции радости, а не страдания. У лиц же со слабой нервной системой все было наоборот.

Одним из способов стимулирования является использование поощрения и наказания. Грей (Gray, 1973), исследовав мотивационные различия между экстравертами и интровертами, пришел к выводу, что у первых преобладает стремление к вознаграждению, а у вторых — к избеганию наказания. В связи с этим экстраверты лучше выполняют работу, если они ожидают вознаграждения, а интроверты — если им грозит наказание. Исходя из представлений Грея, бесполезно пытаться мотивировать экстраверта, угрожая страшным наказанием (лишением премии, увольнением), как и мотивировать интроверта путем повышения зарплаты или дополнительными льготами. Поэтому в торговле, где в основном работают экстраверты, стимулирование работников будет происходить при регулярном и разнообразном вознаграждении. В бюрократических же организациях, где большинство сотрудников — интроверты, наилучшим способом мотивации является угроза применения санкций.

Фернхем (Furnham, 1992) считает, что используемые в организациях стимулы (например, зависимость зарплаты от уровня выполнения работы, возможности продвижения по службе), и санкции (например, возможность увольнения, наложения штрафа) по-разному воздействуют на различных сотрудников организации. Экстравертированные организации (т. е. те, где среди работников преобладают экстраверты) могут мотивировать свой персонал и формировать его поведение с помощью небольших (но постепенно возрастающих и достаточно ощутимых) поощрений, действующих на подкрепление. Эффективность такого стимулирования повышается, если оно проводится регулярно, последовательно и публично. Такие поощрения, как присуждение звания «продавец месяца», ежегодные премии за продуктивность, тактичность, безупречные отношения с клиентами и т. п., по-видимому, дают наибольший эффект, если используются для мотивации экстравертов. Интровертированные организации (т. е. те, где среди работников преобладают интроверты, чрезвычайно чувствительные к санкциям и наказаниям) могут использовать наказания с целью пошаговой выработки (shaping) желаемого поведения или, по крайней мере, предотвращения нежелательного поведения. Так, например, угроза неминуемого увольнения, принудительного выхода на пенсию или частичной занятости может заставить интровертов работать усерднее, однако слабо воздействует на экстравертов. В интровертированных культурах следует регулярно напоминать людям о том, что нарушение установленных правил или плохое выполнение работы наказуемо. Очевидный основной вывод состоит в том, что системы управления, предназначенные для регулирования поведения работников, должны обладать чувствительностью к основным индивидуальным различиям. Следует использовать как «кнут», так и «пряник», но эти методы будут оказывать неодинаковое воздействие на разных людей.

Фернхем А., Хейвен П., 2001. С. 227.

Показано также, что чем выше уровень нейротизма, тем выше чувствительность человека как к поощрению, так и к наказанию. Поэтому по отношению к людям с низким уровнем нейротизма (т. е. низкочувствительным) иногда необходимо использовать строгий контроль и жесткие дисциплинарные меры (Wakefield, 1979).

Отечественными психологами было выявлено, что в поощрении больше нуждаются лица со слабой нервной системой, а лиц с сильной нервной системой для пользы дела можно и наказать, если они не полностью мотивированы на достижение результата. По данным Б. В. Суслова (1972), похвала положительно влияет на лиц со слабой нервной системой и не оказывает влияния на лиц с сильной нервной системой. Порицание же отрицательно влияет как на тех, так и на других, но в большей степени на «слабых».

3.4. Дифференциально-психофизиологические аспекты профессионального обучения и тренировки

Вопросам профессионального обучения в дифференциальной психофизиологии посвящено достаточно большое количество работ. В них продемонстрировано, что в зависимости от специфики профессиональной деятельности успешность обучения определяется разными типологическими особенностями.

Как показали З. Н. Брикс и др. (1982), успешнее овладевают профессией слесаря-инструментальщика учащиеся, у которых отмечается средняя сила нервной системы и уравновешенность нервных процессов. По данным И. Д. Карцева и его соавторов (1977), хорошо осваивают профессию монтажника-высотника лица, имеющие сильную нервную систему и подвижность возбуждения. Это связано с тем, что работа на высоте в десятки и сотни метров представляет опасность для жизни, монтажники должны мгновенно реагировать на сложные, внезапно возникающие ситуации, быстро обнаруживать причину их возникновения. Подвижность торможения и уравновешенность нервных процессов в данном случае влияния на успешность овладения профессией не оказывали. Согласно этим же авторам, профессией сборщика изделий из мелких деталей лучше овладевали учащиеся с сильной и подвижной нервной системой.

Наряду с категорией «быстро обучаемых» есть и «медленно обучаемые», которые долго (не менее 3 месяцев) осваивают свою операцию. Скорость выполнения операции у них ниже нормированной скорости, и в этой связи адаптанты постоянно не успевают за конвейером, что не позволяет им досрочно перейти на самостоятельную работу (выполнять работу без наставника). Тем не менее через 3 месяца (по окончании ученического периода) данных адаптантов переводят из учеников в рабочие, в результате они испытывают стресс, отмечают большое напряжение в течение рабочего дня и сильную усталость в конце рабочей смены. Они со страхом ждут «аврального» периода работы. «Авральный» период обычно сразу же выявляет, будет этот рабочий работать в бригаде или нет, «пришелся он ко двору или нет»? <...> Традиционно: если во время «завала» адаптанту помогают члены звена, то значит - его «приняли» в бригаду, он «свой», если же не помогают, то следует увольнение по собственному желанию.

Исследуя индивидуальные особенности и профессионально важные качества рабочих «медленно обучаемой» категории, мы выявили, что им характерна низкая лабильность, инертность нервной системы, высокая терпеливость к напряжению, высокая монотоноустойчи-вость, малая частота движений, медленная реакция, медленная переработка информации.

ФукинА. И., 2000. С. 32.

М. Р. Щукин (1964) установил, что при обучении профессии токаря учащиеся, отличавшиеся инертностью нервных процессов, отставали от других учеников, которые имели подвижные нервные процессы, в усвоении трудовых умений, причем постепенно такие различия сглаживались по мере обучения. Однако, как утверждают М. Г. Субханкулов (1964) и И. Данч (1974), ученики-токари с сильной нервной системой и подвижностью нервных процессов производят меньше замеров деталей, реже контролируют свою работу, поэтому в начале обучения у них больше ошибок, чем у тех, кто характеризуется слабой нервной системой и инертностью нервных процессов.

М. Р. Щукин (1964) и А. И. Сухарева (1967) отмечают, что для усвоения некоторых трудовых навыков ученикам с инертной и слабой нервной системой требуются более длительный инструктаж и упражнения, чем с сильной и подвижной. Их приходится дольше учить. Инертные чаще требуют повторить инструктаж, они с большим трудом могут рассказать, каким должен быть порядок выполнения трудовых действий, хотя исполняют его практически правильно.

Согласно выводам В. А. Трошихина и его соавторов (1978), при обучении на радиотелеграфиста все 6 человек, сдавших в срок экзамен на III класс, имели высокие и средние показатели подвижности и силы нервной системы. Из 9 человек, не сдавших экзамен, только двое обладали подобными типологическими особенностями. У остальных была либо инертная, либо слабая нервная система.

Исследование, проведенное с другой группой обучающихся, подтвердило эти выводы. Однако 6 человек среди тех, кто не смог обучиться профессии, имели требуемые высокую подвижность и силу нервной системы, но все-таки потерпели неудачу. Авторы предположили, что это связано с парциальностью проявления свойств нервной системы: использовавшиеся ими методики изучения типологических особенностей относились к зрительному анализатору, в то время как хтя работы радиотелеграфиста важен и слуховой анализатор. Межанализаторные типологические различия встречаются в 15-25% случаев, поэтому авторы посчитали, что неуспешность обучения этих 6 человек обусловлена несоответствием типологическим особенностям, связанным со слуховым анализатором. В одной из серий исследований действительно было выявлено, что наибольшая успешность обучения связана с подвижностью и силой нервной системы, определяемых именно через слуховой анализатор.

Эти же авторы изучали успешность овладения профессией телефонистки междугородных

линий. Оказалось, что и здесь наиболее успешно обучались те, у кого была большая подвижность нервных процессов. Та же зависимость выявилась и в отношении силы нервной системы: более успешными в обучении профессии были лица с сильной нервной системой.

Правда, следует отметить, что сила нервной системы (работоспособность головного мозга, как пишут авторы) определялась не совсем обычным способом (по числу допускаемых ошибок при приеме сигналов), поэтому заключение о ее влиянии на успешность обучения радиотелеграфистов и телефонисток требует дальнейшей проверки с использованием других способов диагностики свойства силы. На эту мысль наводит и то обстоятельство, что успешность овладения профессией телеграфиста связывается авторами с высокой максимальной частотой движений кистью. Последняя же соотносится не с силой нервной системы, а с ее слабостью.

А. И. Сухарева (1967) выявила, что в первом периоде обучения профессии токаря отчетливо обнаруживается различие между испытуемыми, имеющими противоположные психофизиологические характеристики по лабильности. <...> Мастер совместно с психологом разработали список рекомендаций, например таких: Василию (с высокой лабильностью) добиваться четкого постоянства движений (поскольку большие колебания времени, затрачиваемого на изготовление деталей, были связаны с постоянным изменением приемов), анализировать ошибки, начинать работу в невысоком темпе с последующим постепенным его нарастанием и т. п.; Виталию (с низкой лабильностью), учитывая длительный период разминки, приступать к работе несколько раньше остальных. Мастер учел также, что Василий предпочитает мелкие партии деталей с переключением с одной работы на другую, а Виталий - большие партии, чтобы переключений не было.

Через три с половиной месяца оба испытуемых прошли через вторую производственную пробу. <...> Результаты изучения показали, что произошло сглаживание различий между испытуемыми. Испытуемые словно утратили свои характерные особенности. У Василия исчезли большие временные колебания, а у Виталия укоротился период втягивания в работу.

Быстрота научения (и прежде всего формирования двигательных навыков) зависит от ряда психических процессов, которые тесно связаны с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.

На этапе формирования представления о двигательном действии важную роль играют слабая нервная система, уравновешенность нервных процессов и средняя степень их подвижности. Это обусловлено тем, что быстрота формирования представления об упражнении зависит от объема зрительного восприятия, который больше у лиц с указанной типологией. Объем зрительного восприятия определяет полноту «схватывания» схемы движения, особенно при лимитированном времени восприятия, что и происходит в естественных условиях демонстрации двигательного действия тренером или учителем.

На этапе закрепления разучиваемого двигательного действия большое значение отводится мнемическим способностям и обусловливающим их типологическим особенностям свойств нервной системы. Первоначальное запоминание лучше осуществляется лицами с инертностью нервных процессов (В. И. Гончаров, 1983; Е. Д. Юсим, 1975). Но не только память на движения и двигательная память определяют быстроту формирования двигательных навыков. Переработка информации, использование ее в процессе формирования представления о движении и коррекции техники тоже играют существенную роль, а они связаны с подвижностью и лабильностью нервной системы. Очевидно поэтому темпы обучения на начальном этапе выше у лиц с подвижностью и лабильностью нервной системы. Однако затем инертные догоняют «подвижных», и качество навыка становится у тех и других одинаковым (В. П. Мерлинкин, М. Е. Бубнов, 1977).

Свойства темперамента также влияют на процесс обучения. Например, установлено, что высокий уровень нейротизма способствует успешной учебе. Судя по всему, это объясняется большей ответственностью лиц с высокой степенью тревожности. Правда, такая связь наблюдается только в группах с высоким интеллектом и у тех, кто избирает правильные стратегии совладания и имеет достаточную силу суперэго (Дж. Мак-Кензи [J. McKenzie, 1989]).

Быстрота прироста физических качеств. Было обнаружено, что прирост мышечной силы у лиц с разной типологией неодинаков в зависимости от того, какая по интенсивности и объему дается нагрузка на тренировочных занятиях. Наибольший прирост наблюдается у лиц с сильной нервной системой, если используются интенсивные нагрузки (работа с близким к предельному весом), и у лиц со слабой нервной системой при объемной (средней и большой интенсивности) нагрузке (В. А. Сальников, 1975б, 1976). При этом нужно учитывать и частоту, и длительность пауз

отдыха между выполнением нагрузок. Лицам с сильной нервной системой можно давать нагрузку с меньшими интервалами, так как восстановление у них происходит быстрее, чем у лиц со слабой нервной системой.

Обладающие инертной нервной системой могут выполнять большую нагрузку на одном занятии, но время восстановления у них больше, поэтому перерывы между занятиями для них должны планироваться более длительные.

Методы обучения. В практике обучения используются распределенный и концентрированный методы. Их эффективность различается для людей с разными типологическими особенностями. Распределенный метод лучше применять к тем, **кто** имеет слабую нервную систему, а концентрированный — к тем, у кого она сильная.

Использование соревновательного метода в процессе обучения также должно проходить с учетом типологических особенностей. Так, эффективность деятельности людей, нервная система которых слабая, может повышаться во время контрольных прикидок (благодаря усилению мотивации), однако злоупотреблять таким методом не стоит, так как это может истощить их нервную систему перед ответственной деятельностью.

По данным В. А. Сальникова (1975а), восстановление и возникновение фазы суперкомпенсации быстрее происходит у людей с подвижностью торможения и сильной нервной системой. Лица со слабой нервной системой, инертностью торможения и преобладанием его по «внутреннему» балансу восстанавливаются медленнее. Следовательно, периоды отдыха должны быть у них длиннее, чем у тех, кто имеет сильную и подвижную по торможению нервную систему.

3.5. Профессиональная адаптация лиц с различными типологическими особенностями

В процессе выполнения профессиональной деятельности люди сталкиваются с двумя видами адаптации: долговременной, связанной с вхождением в профессию, освоением работы, с коллективом и т. п., и кратковременной (оперативной), связанной со сменой рабочих мест, рабочей смены и т. п.

Изучение долговременной профессиональной адаптации, занимающей несколько месяцев, показало, что она зависит от монотоноустойчивости работающих. У работников, устойчивых к состоянию монотонии, в первый год нарастал интерес к работе, в то время как у не обладающих такой устойчивостью он рос лишь в течение первых 1,5 месяцев, а через 4 месяца постоянно снижался. У 50% лиц, устойчивых к монотонии, в это время потребность в достижениях увеличилась, и только у 10% — ослабла. Одновременно у тех, кто относился к числу неустойчивых к монотонности, увеличение потребности в достижениях наблюдалось лишь в 14% случаев, а снижение — в 29%. Различной у тех и других была и динамика профессионального роста. Сначала первые отставали от вторых: I разряд они получили на 2,5 месяца позже. Однако затем стали заметно опережать неустойчивых к состоянию монотонии: II разряда они добились на 4,5 месяца, а III — на 5,5 месяцев раньше (Н. П. Фетискин, 1993).

Подобную закономерность в быстроте адаптации к новым условиям можно выявить и в других исследованиях. Так, согласно Р. Р. Гучетлеву (1985), студенты-спортсмены с подвижностью нервных процессов быстрее адаптировались к новому режиму учебных и тренировочных нагрузок, чем студенты-спортсмены с инертностью нервных процессов.

Можно предположить, что такая же зависимость быстроты адаптации от выраженности свойства подвижности, лабильности проявится и в отношении ротации утренней смены работы на вечернюю или той на ночную и т. д.

Однако важно учитывать, что медленно адаптирующиеся рабочие в конце концов достигают таких же, а порой и лучших производственных показателей по сравнению с быстро адаптирующимися. Больше того, более быстрая адаптация и освоение трудовых навыков лицами, отличающимися подвижностью нервных процессов, может ввести психологов и мастеров производственного обучения в заблуждение относительно их большей пригодности к данной профессии. Как показано А. И. Фукиным (1995), в первые годы освоения профессии слесаря-сборщика конвейерного производства лучших результатов добивались рабочие с типологическим комплексом быстродействия (со слабой, подвижной нервной системой и преобладанием возбуждения по «внешнему» балансу), а в последующей пятилетке — рабочие с типологическим комплексом монотоноустойчивости (слабая нервная система, инертность нервных процессов, преобладание торможения во «внешнему» балансу), поскольку ведущим фактором на этом производстве является все-таки монотонность труда. Рабочие же, добившиеся быстрых успехов в освоении данной профессии, но не соответствующие по своей типологии характеру такого труда, впоследствии покинули производство. Так, среди рабочих с большим стажем (10 лет и больше)

остались в основном те, типологические особенности которых соответствуют психологической специфике выполняемых рабочих операций. Например, на одном из конвейерных производств все работницы с большим стажем характеризовались инертностью нервных процессов. В. А. Трошихин с соавторами не нашли среди водителей автотранспорта с большим стажем лиц, у которых была бы крайне выражена инертность нервных процессов, препятствующая осуществлению навыков вождения автомобиля.

К сожалению, применительно к трудовым видам деятельности это положение можно доказать лишь отчасти, поскольку массовых обследований различных профессий с дифференциально-психофизиологических позиций до сих пор не проведено. Вместе с тем обследования спортсменов не ниже I разряда, главным образом мастеров спорта и членов сборных команд страны, отчетливо продемонстрировали, что во многих видах спорта подбираются лица с определенной типологией.

Процесс адаптации (приспособления) происходит также благодаря некоторому изменению нейродинамических свойств, обеспечивающих проявление необходимых для успешного освоения профессии качеств. Это установили Е. Высотская и А. М. Сухарева (1974), изучив типологические особенности свойств нервной системы учащихся хореографического училища.

Специфическая особенность обучения хореографии — многократное, изо дня в день, повторение одних и тех же движений, жестов, поворотов, фигур, т. е. тренировочная деятельность носит монотонный характер. В то время как у учащихся общеобразовательных школ с возрастом количество лиц со слабой нервной системой уменьшается, у учащихся хореографического училища оно возрастает. Увеличивается с возрастом и количество учащихся хореографического училища, имеющих инертность возбуждения и торможения, в результате чего в старших классах таких лиц заметно больше, чем в общеобразовательной школе. Следовательно, усиливаются типологические особенности, обеспечивающие устойчивость к монотонности.

Правда, у юношей хореографического училища наблюдалась явная тенденция к увеличению с возрастом подвижности торможения, причем по ее уровню они превосходят как своих сверстников из общеобразовательной школы, так и девушек, обучающихся в хореографическом училище. Очевидно, эта особенность типологии юношей, занимающихся хореографией, связана с их деятельностью. В танце им приходится делать много поддержек, поднимая партнерш. В этом смысле по роду деятельности они близки нижним силовым акробатам. Последних тоже отличает инертность возбуждения и большая подвижность торможения.

Оперативная профессиональная адаптация. Как установили В. А. Трошихин с соавторами, период адаптации водителя к новому для него виду транспорта характеризуется некоторым увеличением числа нарушений правил движения (что более присуще лицам с подвижностью нервных процессов) и аварийности (что в большей мере свойственно лицам с инертностью нервных процессов). Быстрее привыкали лица со средним уровнем подвижности нервных процессов.

Н. П. Фетискин изучал влияние типологических особенностей на эффективность деятельности, которая отличалась монотонностью, при смене рабочих мест. Он выявил, что многие рабочие отрицательно относятся к смене рабочих мест в течение одного рабочего дня. Это были в основном люди с типологическим комплексом монотоноустойчивости. Неустойчивые же к состоянию монотонии положительно относились к такой смене рабочих мест.

Особенно сильно в этом комплексе проявилось свойство подвижности нервных процессов: работать на одном месте предпочитали 80% рабочих с инертностью возбуждения и почти 70% — с инертностью торможения. При обязательной для всех смене рабочих мест устойчивые к монотонности труда нередко отставали в выполнении плана от себе противоположных.

С учетом этих данных среди тростильщиц были созданы две бригады. Первую составили работницы, которые были неустойчивы к развитию состояния монотонии, склонные к смене рабочих мест. Вторую бригаду составили монотоноус-тойчивые сотрудницы. И те и другие должны были работать три недели со сменой рабочих мест и три недели — на одном месте. В результате у первой бригады при смене мест производительность труда повысилась, а у второй — снизилась. Кроме того, у первых состояние монотонии было выражено меньше, а у вторых смена мест усугубляла развитие утомления.

3.6. Индивидные и личностные особенности, удовлетворенность трудом и текучесть рабочих кадров

К. М. Гуревич считает, что различия в типологии не сказываются заметным образом на удовлетворенности, получаемой от труда. Вряд ли это так. Поскольку склонность к тому или иному виду деятельности, как сказано выше, зависит от сочетания типологических особенностей, а

удовлетворенность выполняемой деятельностью зависит от того, соответствует ли она имеющейся у человека склонности, то, помимо многих других социальных факторов, удовлетворенность трудом может определяться и типологическими особенностями. Например, П. Ван ден Берг и Д. Фейдж (P. Van den Berg, J. Feij, 1993) установили, что по уровням эмоциональной стабильности и экстраверсии, оцененным при принятии на работу, можно спрогнозировать, какими будут удовлетворенность и желание оставить работу через 1,5-2 года.

А. Фернхем и М. Захерл (A. Furnham, M. Zacherl, 1986) также обнаружили связь ряда личностных особенностей с различными видами удовлетворенности. Люди с высоким уровнем нейротизма, как правило, испытывали значительно меньшую удовлетворенность объемом работы, которую они должны были выполнять, своими коллегами и зарплатой. Лица же с высоким уровнем психотизма были значительно менее удовлетворены своими руководителями, коллегами и характером работы. Экстраверты, в отличие от лиц с высокими показателями нейротизма, оказались удовлетворены зарплатой. Отрицательную связь нейротизма с удовлетворенностью работой обнаружили и М. Перон с соавторами (M. Peron et al., 1979).

Результаты изучения возможных различий между мужчинами и женщинами в том, что касается удовлетворенности работой, неоднозначны и противоречивы. Психологам не удалось обнаружить отчетливого паттерна подобных различий. Скорее всего, на удовлетворенность работой влияет не сам тендер как таковой, а и группа связанных с ним факторов. Например, женщинам, как правило, платят меньше, чем мужчинам, за ту же самую работу, и у них меньше возможностей для продвижения по службе. Многие женщины убеждены: чтобы добиться равного с мужчинами вознаграждения, им нужно работать гораздо больше и иметь большие способности. Понятно, что подобные обстоятельства не могут не повлиять на удовлетворенность своим положением в организации.

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 298.

Текучесть кадров. Удовлетворенность трудом во многом зависит от того, насколько успешно осуществляет человек свою работу. Успешность же зависит от соответствия работы возможностям человека, которые, в свою очередь, во многом определяются типологическими особенностями человека. Следовательно, последние могут влиять и на текучесть кадров. В частности, таким фактором является устойчивость к монотонии, зависящая от свойств темперамента и нервной системы. Изучение типологических особенностей свойств нервной системы у рабочих, увольняющихся с мотивом «не нравится работа», показало: чем разительнее отличались их типологические особенности от тех, которые способствуют устойчивости к возникновению монотонии, тем быстрее после поступления на работу увольнялись эти люди. Н. П. Фетискин выделил 7 этапов (каждый равен одному году работы на предприятии). Оказалось, что лица с сильной нервной системой и преобладанием возбуждения по «внешнему» балансу начали отсеиваться уже на 2-м этапе, а со средней силой нервной системы и с уравновешенностью нервных процессов — на этапе 2-4. К 4-му лиц с монотонофобным типологическим комплексом осталось единицы, а на 6-м их вообще уже не было.

Не случайно на одном из предприятий среди обследованных мною работниц конвейера, имевших стаж свыше 10 лет, были только лица с инертностью нервных процессов.

Сходные данные получены и другими исследователями (А. К. Карповой, 1974; А. И. Самойловой, 1974, и др.). В частности, выявлено, что у работниц, которые 3 года занимались обработкой алмазов (труд монотонный, но требующий одновременно точности и аккуратности), сила нервной системы меньше, чем у обучающихся данной профессии (К. Э. Павлович, 1982). Автор предполагает, что такое различие вызвано естественным отбором: остаются в основном лица со слабой нервной системой.

Естественный отбор приводит к тому, что в определенных профессиях подбираются лица с определенными типологическими особенностями, влияющими на способности, устойчивость к стрессу или монотонии и т. д. Это выявлено А. И. Дроз-довским (2004). Он изучил типологические особенности свойств нервной системы у четырех профессиональных групп: бойцы спецназа, врачи-стоматологи, психологи и педагоги. Среди спецназовцев характерным было преобладание лиц с сильной (или средней) нервной системой, инертностью нервных процессов и преобладание возбуждения по «внешнему» и «внутреннему» балансу. Это соответствует типологическому комплексу агрессивности, наступательности, выявленному среди спортсменов, занимающихся боксом, борьбой, настольным теннисом (Е. П. Ильин, 2001). Среди врачей-стоматологов, психологов и педагогов более характерным было преобладание лиц со слабой нервной системой и сдвигом «внешнего» и «внутреннего» баланса в сторону торможения. У врачей-стоматологов отмечена высокая подвижность возбуждения и инертность торможения, а у педагогов и психологов — средняя подвижность возбуждения.

3.7. Стили профессиональной деятельности и типологические особенности

Наиболее подробно стили профессиональной деятельности изучены в лаборатории В. С. Мерлина; первыми по этой проблеме были исследования Е. А. Климова (1958, 1960), опубликованные в 1969 г. Исследователь показал, что ткачихи-многостаночницы, у которых была инертность нервных процессов, чаще прибегали к профилактическим работам, а вот ткачихи, отличавшиеся подвижностью нервных процессов, трудясь в тех же условиях, осуществляли наиболее часто срочные работы. Таким образом, у первых подготовка занимает значительно большее место, чем у вторых.

Эти данные послужили поводом для проведения целой серии аналогичных исследований и позволили выделить два стиля деятельности по соотношению ориентировочных и исполнительных операций.

Л. А. Копытова (1964) изучила стили деятельности у токарей-наладчиков. Те, у кого была слабая нервная система, стремились в наибольшей степени использовать спокойную ситуацию, когда все станки работают, для профилактических и контрольных действий. Поэтому количество таких действий у них больше, чем у токарей с сильной нервной системой. Благодаря тщательным и заблаговременным контрольным диагностическим и профилактическим действиям эти рабочие компенсируют недостаточную возбудимость внимания при простое станков, когда они замечают это не сразу. На наладку станков им требовалось больше времени, и проводилась она тщательнее, что автор связывает с их большей тревожностью и большей устойчивостью внимания. Они реже отходят от станков даже при бесперебойной работе.

Рабочие с сильной нервной системой чаще отлучаются от станков, так как они менее тревожны. Изменения в работе сразу привлекают их внимание. Они быстрее замечают простой оборудования, быстрее на него реагируют.

В зависимости от соотношения ориентировочных и исполнительных операций находится и соотношение контрольных и собственно рабочих операций. Чем больше ориентировочных действий выполняется до начала деятельности, тем больше контролирующих операций осуществляется во время работы. Это было выявлено М. Г. Субханкуловым (1964) у учеников токарей но металлу, у которых отмечалась инертность нервных процессов.

Таким образом, можно констатировать, что первый стиль деятельности (тщательное продумывание и подготовка к деятельности) связан со слабой нервной системой и инертностью нервных процессов, а второй — с сильной нервной системой и подвижностью нервных процессов.

М. Коссовска и Е. Нека (M. Kossowska, E. Necka, 1994) выявили, что больше времени на подготовительные действия уходило у людей аналитического склада, в то время как субъекты с холистическим (глобальным) складом тратили больше времени на этапах выполнения задания. Если учесть, что аналитическую стратегию переработки информации предпочитают лица с высоким нейротизмом, а тот связан со слабой нервной системой, мы снова должны заметить: тщательнее готовятся к деятельности лица со слабой нервной системой.

Существуют данные (К. М. Гуревич, 1974; Р. В. Шрейдер и В. Д. Шадриков, 1976), что для людей с преобладанием возбуждения характерна торопливость, преждевременность действий. Соответственно, второй стиль деятельности может быть связан и с этой, третьей, типологической характеристикой, да и решительность в большей мере проявляется у лиц с преобладанием возбуждения и подвижностью нервных процессов (И. П. Петяйкин, 1975).

К этому циклу работ можно отнести и исследование А. К. Гордеевой и В. С. Кля-гина (1977) о проявлении силы нервной системы в деятельности водителей автобуса. Авторы объясняют меньшую аварийность у водителей, имеющих слабую нервную систему, стилевыми особенностями их деятельности: тщательным планированием и организацией работы, более качественным учетом возможных программ реализации намеченного плана, сочетающимся со значительной углубленностью анализа своих поступков. Значительная часть времени у таких водителей уходит на «проживание, просматривание и проигрывание» вероятных дорожных ситуаций, которые не прекращаются и во время вождения автомобиля. Водители с сильной нервной системой пользуются этим приемом реже. Таким образом, слабая нервная система обеспечивает более высокий уровень прогнозирования.

М. Р. Щукин (1977), изучая деятельность токарей и паяльщиков, выявил, что лица с подвижностью нервных процессов проявляют торопливость, а с инертностью — чрезмерную медлительность, у последних наблюдается также обилие повторных движений.

Выявлено, что инертность нервной системы может иметь явно нежелательные проявления, выражающиеся в чрезмерной растянутости выполнения как отдельных операций и действий, так и заданий в целом (М. Р. Щукин, 1970, 1977). Отмеченная особенность может закрепиться, стать привычной и в конечном счете отрицательно влиять на уровень производительности труда. Наряду с этим обнаружено, что часть «подвижных» рабочих проявляют торопливость, что выражается не только в быстром темпе деятельности, но и в недостаточной тщательности выполнения действий и ослабленном контроле. Редкое выполнение контрольных действий в ряде случаев приводит к ухудшению качественных показателей работы. Недостатки в выполнении контрольных действий отмечены и у инертных лиц. Они проявляются в многократных повторениях отмеченных действий и медленном их выполнении.

Обнаружено, что лица с подвижной и лабильной нервной системой склонны варьировать, разнообразить работу, в то время как представители инертной нервной системы охотно выполняют задания, требующие однообразных действий (С. И. Асфандиярова с соавторами, 1964, и др.). В этом проявляется избирательность в отношении различных ситуаций и заданий, базирующаяся на тенденции создавать более удобные, соответствующие своим индивидуальным особенностям, условия деятельности. Например, водители автотранспорта со слабой нервной системой выбирают и создают условия работы с таким расчетом, чтобы предотвратить возникновение трудных ситуаций (А. К. Гордеева, 1979; В. С. Клягин, 1975; Я. Стреляу, А. Краевски, 1974).

Следующая сторона деятельности, в которой обнаружены типологически обусловленные различия, связана с организацией рабочего места (С. И. Асфандиярова с соавторами, 1964). Если у инертных наблюдается склонность заранее расположить инструмент и приспособления в определенном и привычном порядке и запастись материалом, то у подвижных в расположении инструмента и обеспечении будущей работы строгой организации не наблюдается.

Индивидуальное своеобразие проявляется и в тех приемах, которые характеризуют подготовительный этап работы (изучение документации, подготовка станка к работе и т. д.). У инертных наблюдается большая растянутость этого этапа, вследствие чего они, как правило, позднее приступают к непосредственной работе. У подвижных же данный этап более свернут. Кроме того, в действиях инертных проявляется их склонность к развернутой ориентировочной деятельности.

Индивидуальные особенности выявлены также в соблюдении предъявляемых к работе требований, в том числе и правил техники безопасности (С. И. Асфандиярова с соавторами, 1964; А. К. Гордеева, 1979; И. Данч, 1974, и др.).

Лица с инертной и слабой нервной системой более тщательно и пунктуально выполняют эти требования. Улиц же с подвижной и сильной нервной системой наблюдаются более частые отступления от них. Это, естественно, приводит к более частому возникновению ошибок и брака в работе.

Щукин М. Р., 1984. С. 27-28.

Детальному рассмотрению стиль деятельности токарей, различающихся по силе нервной системы, подвергся в исследовании И. Данча (1974). При планировании операций люди с сильной нервной системой были более активны, выделяли больше операций, зато у лиц со слабой нервной системой оказалось больше запланированных мер безопасности. У первых при выполнении простой, знакомой работы отмечалось больше ручных подач и смен скоростей, у вторых — количество замеров и машинных подач. Допуски «слабых» близки к точным размерам, а минусовые допуски «сильных» приближаются к критическому пункту указанного в инструкции размера.

В серийной повторяющейся работе по общей дневной производительности обе группы не различаются, но среднее время ручной обработки поверхности детали, число остановок станка в целях замера, число замеров у «слабых» больше.

При сменной продукции различий по дневной выработке между «сильными» и «слабыми» также нет, однако у первых число остановок для замера и самих замеров было большим, в то время как у вторых большим было время переустановок станка. Качество поверхности оказалось лучшим у «сильных».

Эти данные показывают, что по предварительному планированию, контролю и исполнительному действию и точностным показателям между токарями с сильной и слабой нервными системами очевидны различия. Слабые активнее планируют меры безопасности, сильные — активную работу на станке. Большая осторожность слабых проявляется и в более

частых замерах, склонности к плюсовым допускам. Однако это говорит и об их большей тщательности. Самые критические операции по окончательному оформлению поверхности деталей «слабые» чаще проводят ручным способом. Изменение привычных и повторяющихся условий работы частыми сменами продукции несколько дезорганизует их трудовую деятельность: преимущество в гностических действиях приводит к отставанию от «сильных». Время переустановок станка у «слабых» продолжительнее, они неохотно используют глубокое резание, чтобы выиграть время из-за осторожного обращения со станком; если же времени для длительных ручных доработок качества поверхности не остается, это качество ухудшается.

Токари, обладающие сильной нервной системой, характеризуются большей инициативой в ситуации и более смелой стратегией действий. Они проводят измерения не так часто, реже останавливают станок для получения дополнительной информации о размерах, но частая смена не суживает их гностическую деятельность. Такие работники планируют большее число производственных операций (выделяя иногда и части каких-то отдельных операций), но не очень заинтересованы в припоминании мер безопасности.

Всякие подсобные операции по переустановке станка «сильные» проводят увереннее и быстрее, при возможности берут большие глубины подачи, не стремятся к ручному оформлению внешности деталей, выполняют на станке тонкую, критическую работу. Активное чередование ручных и машинных подач не снижает их внимания к качеству работы и в условиях смены изделий.

По точностным показателям для токарей с сильной нервной системой характерны минусовые допуски, они чаще и значительнее переходят за пределы точных размеров, оставаясь в рамках допущенных величин. Активизация возможностей в условиях повышенной ответственности не снижается. У этих токарей навыки выполнения на станке тонких операций более развиты и действенны, так как на этапе обучения они не боялись ошибок.

Стилевые особенности сказываются в динамике производительности труда в течение смены и в проявлении работоспособности, саморегуляции.

Н. И. Семененко (1976) было рассмотрено, какие типы управления сосредоточенностью произвольного внимания существуют у рабочих-станочников. Первый тип («переменный») характеризовался способностью быстро менять в зависимости от характера операции уровень сосредоточенности внимания. Такие станочники довольно быстро достигают в начале работы достаточно высокого уровня внимания. Во время сложной операции могут усилить его концентрацию, а затем, при упрощении операции, ослабляют его (т. е. обладают лабильным вниманием). Эти рабочие имеют относительно меньшую силу нервной системы.

Второй тип управления сосредоточенностью произвольного внимания («неоднородный») характеризуется длительным сохранением определенного уровня сосредоточенности внимания, а к более сложным операциям рабочие, показывающие такой тип, подготавливают свое внимание заблаговременно. Для них характерна несколько большая сила нервной системы.

Третий тип («единообразный») отличается тем, что, доведя сосредоточенность до определенного уровня, рабочие стремятся сохранить его на протяжении всей смены. У них отмечается инертное внимание, которое не ослабляется, даже если это можно сделать. Рабочие этого типа имеют самую большую силу нервной системы.

В исследовании В. П. Мерлинкина и А. И. Фукина (1975) выявлена связь силы нервной системы и лабильности с динамикой (кривой) производительности труда в течение рабочей смены. Лица со слабой и средней силой нервной системы начинают рабочий день с низкой работоспособности, не достигающей 100%-ной отметки производительности труда. Лица с сильной нервной системой приступают к работе с высокой работоспособностью и плавно ее увеличивают до обеденного перерыва. У лиц со слабой и средней силой нервной системы высокая работоспособность появляется лишь ко второму часу работы.

Группа рабочих, демонстрирующих высокую лабильность, начинала рабочий день на низком уровне, и так продолжалось до обеда; кривая производительности труда, даже в фазу высокой работоспособности, не достигала заданного норматива. Группа же, характеризующаяся низкой лабильностью, показывала уже в начале рабочего дня высокий уровень, и ко второму часу работы превышала норматив. К обеду производительность труда снижалась незначительно.

Польские психологи Я. Стреляу и А. Краевский (1974), изучая стиль деятельности водителей автотранспорта, имеющих сильную и слабую нервные системы, показали, что вторые, в отличие от первых, больше времени уделяли техобслуживанию и уходу за машиной, стремились к менее опасной и утомительной работе, ездили с меньшей скоростью.

3.8. Методология изучения связи эффективности деятельности с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы и темперамента

В заключение остановимся на методологических вопросах изучения связи свойств нервной системы и темперамента с достижениями человека в деятельности и особенностями его поведения. Немалый собственный опыт изучения того, как эти свойства проявляются в трудовой, спортивной и учебной деятельности, позволяет постулировать следующие методологические принципы:

1. не делить типологические особенности на «хорошие» и «плохие»;
2. изучать не типы темперамента, а типологические комплексы;
3. не искать везде обусловленность (особенно прямую) эффективности деятельности человека свойствами его нервной системы (по крайней мере — не всеми сразу);
4. использовать системный подход при оценке влияния типологических особенностей на выбор вида деятельности и ее эффективность.

3.8.1. Неправомерность разделения типологических особенностей проявления свойств нервной системы на «хорошие» и «плохие»

И. П. Павлов, рассматривая роль типологических особенностей в приспособлении животных и человека к окружающей среде, пришел к выводу, что одни из них обладают в этом отношении положительным значением, а другие — отрицательным. Поводом для такого вывода послужило наблюдение за собаками, оказавшимися во время наводнения в затопленных зонах. У собак с сильной нервной системой после этого стресса выработанные ранее условные рефлексы сохранились, а у тех, кто имел слабую нервную систему, — нарушились, причем у многих возникли неврозы. Тогда И. П. Павлов решил, что бессилие раздражительного процесса делает слабый тип в основном более или менее инвалидным жизненным типом. Ученый писал: «Мы должны признать тип слабых животных, характеризующихся явной слабостью как раздражительного, так и тормозного процессов, никогда вполне не приспособляющихся к жизни и легко ломающихся, делающихся скоро и часто больными, невротиками под влиянием трудных жизненных положений или, что то же, при наших трудных нервных задачах. А что всего важнее: этот тип, как правило, не может быть улучшен в очень значительной степени воспитанием, дисциплинированием и делается годным только при некоторых особенно благоприятных, нарочных условиях или, как мы обычно выражаемся, в оранжерейной обстановке» (1951а. С. 429).

Для слабого типа, как считал И. П. Павлов, «прямо невыносима как индивидуальная, так и социальная жизнь с ее наиболее резкими кризисами».

Эта точка зрения была некритически заимствована многими педагогами, физиологами, психологами, спортивными специалистами. К «хорошим» типологическим особенностям стали относить, вслед за И. П. Павловым, силу, подвижность и уравновешенность нервной системы, к «плохим» — ее слабость, инертность и неуравновешенность. Поэтому в учебниках и руководствах по педагогике, физиологии и психологии еще и сейчас можно встретить утверждение, будто наивысших успехов в учебе и в выступлениях на соревнованиях добиваются люди с сильной, подвижной и уравновешенной нервной системой.

Между тем научные факты, полученные психофизиологами, опровергают правомерность такого оценочного подхода к выяснению роли типологических особенностей для жизни и деятельности человека. В лаборатории Б. М. Теплова было сделано наблюдение, что слабая нервная система имеет не только отрицательную сторону (неустойчивость к стрессу), но и сильную — высокую чувствительность, а инертность нервных процессов, хотя и не обеспечивает быстрого переключения с одной ситуации на другую, способствует установлению прочных условнореф-лекторных связей.

В предыдущих параграфах нами были сделаны выводы о том, что слабая нервная система содействует большей устойчивости к состоянию монотонии и проявлению скоростных качеств. Одновременно сильная нервная система имеет ряд отрицательных сторон: слабую устойчивость к монотонии, медленное реагирование на сигналы.

Найдены положительные проявления и у инертности нервных процессов — лучшая произвольная память, большая монотоноустойчивость, более заметная терпеливость к испытываемым затруднениям.

Наконец, преобладание возбуждения или торможения (по сравнению с уравновешенностью) также бывает позитивным: первое способствует проявлению решительности, смелости, быстроте реагирования, а во втором случае отмечается незначительный тремор (дрожание рук),[1] хорошее расслабление мышц, что обеспечивает плавность движений (например, в балете), устойчивость к состоянию монотонии.

Вместе с тем у «положительных», с точки зрения И. П. Павлова, типологических особенностей есть отрицательные проявления («сильные» неустойчивы к состояниям монотонии и нечувствительны, «подвижные» — нетерпеливы и т. д.). То же можно сказать и о типах темперамента. У каждого из таковых существуют сильные и слабые стороны. Холерик активен, но вспыльчив; сангвиник весел, оживлен, отзывчив, но нередко легкомыслен, несобран; флегматик спокоен, но зато может быть вялым, безучастным; меланхолик способен глубоко переживать, но часто замыкается, избегает людей.

Поэтому справедливо мнение Б. М. Теплова, согласно которому типологические особенности определяют не столько степень приспособления человека к внешней среде, сколько различные формы уравновешивания организма и внешней среды. Особенно ярко это проявляется в формировании стиля деятельности.

Выдвинутый Б. М. Тепловым вместо «оценочного», предложенного И. П. Павловым, конструктивный подход в большей мере объясняет наблюдаемые различия в эффективности деятельности людей.

Конструктивный подход также создает предпосылки для решения вопросов социального характера, поскольку «решительно отвергает мнение о невозможности высоких социальных и творческих достижений у лиц с "отрицательными" проявлениями свойств нервной системы» (В. Д. Небылицын, 1966. С. 14).

Исходя из того, что каждая типологическая особенность может выступать в двух качествах — положительном и отрицательном (это связано с тем, какую профессиональную деятельность выполняет человек и в какой ситуации), Б. М. Теплов указал на равноценность типологических особенностей. Например, человек может приспособиться к определенной ситуации как при слабой нервной системе (за счет высокой чувствительности), так и при сильной (благодаря выносливости нервной системы). По мнению ученого, положительные и отрицательные проявления типологических особенностей взаимно компенсируют друг друга.

Со справедливостью такого утверждения Б. М. Теплова следует согласиться, если учитывать компенсации в социальной сфере. Высоких социальных достижений могут добиться люди с различными типологическими особенностями. Но это не значит, что человек достигнет многого в любом виде деятельности и в любых условиях — независимо от того, какие типологические особенности у него имеют ся. Равноценность и компенсируемость таковых надо понимать в том смысле, что нет вообще неспособных людей, просто разнятся сами способности, и потому успеха различные люди добьются в тех видах деятельности, для занятий какими у них существуют наилучшие способности.

Задатков способностей, равно хороших для всех видов деятельности, быть не может. Они выступают психофизиологической основой эффективной деятельности только для какого-либо определенного ее вида, той или иной ситуации. Следует также учитывать, что во многих видах деятельности к человеку предъявляются требования, связанные с проявлением различных и даже противоположных способностей. В этом случае прогноз эффективности деятельности с учетом типологических особенностей особенно затруднен.

3.8.2. Адекватность понимания связи свойств нервной системы с эффективностью деятельности

Типологические особенности проявления свойств нервной системы могут быть статистически связаны с эффективностью деятельности либо прямым, либо опосредованным, либо сопутствующим (рядоположенным) образом.

Когда типологические особенности выступают задатками способностей и склонностей, входят в их структуру, можно говорить об их прямом влиянии. По-другому обстоит дело с воздействием типологических особенностей свойств нервной системы на стиль деятельности — оно опосредовано другими психологическими феноменами. В том случае, когда стиль деятельности формируется стихийно — по склонности, — типологические особенности тоже связаны со стилем прямо. Если же стиль деятельности формируется сознательно, с учетом

[1] Низкий тремор важен при выполнении многих ювелирных по точности движений работ (сборка микросхем, граверная работа, стрельба и т. д.).

сильных и слабых сторон человека, то возникает промежуточное звено между ним и типологическими особенностями, а именно — способности и волевые качества, учитываемые при выборе стиля деятельности и зависящие от того или иного типологического комплекса (рис. 3.5).

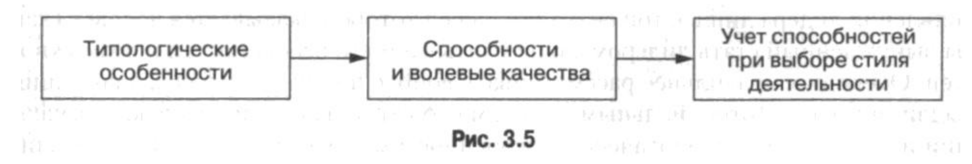


Рис. 3.5

Вообще, связь типологических особенностей проявления свойств нервной системы с эффективностью деятельности всегда косвенная, опосредованная способностями и стилем деятельности. Поэтому не следует прямо связывать успехи человека с наличием тех или иных типологических особенностей. Достижение высоких результатов в любой области определяется многими факторами, в частности — обученностью, мотивацией, техническими средствами и т. д. Да и сами промежуточные звенья (способности) могут зависеть не только от типологических, но и от физиологических и морфологических особенностей человека (как, например, двигательные способности, связанные со структурой мышц, биохимическими особенностями организма). Таким образом, сам выбор стиля деятельности может определяться не только свойствами нервной системы, но и показателями роста и веса, если речь идет о физической деятельности спортсменов.

В ряде исследований обнаружены связи типологических особенностей проявления свойств нервной системы с социально-психологическими характеристиками человека, важными для эффективности групповой (коллективной) деятельности. Эти корреляции нуждаются в особо тщательном анализе и адекватной трактовке. Во многих случаях они тоже опосредованные. Так, лидерство в экстремальных условиях деятельности связано с типологическими особенностями благодаря влиянию последних на волевые качества. Например, капитаны команд в игровых видах спорта в большинстве своем тоже имеют сильную нервную систему, которая помогает им не терять самообладания и мобилизоваться в критических ситуациях. Но выбирались они на роль делового лидера не потому, что тренер знал об этом свойстве, а по их поведенческим характеристикам, проявляемым в экстремальной ситуации, по психологической устойчивости, надежности.

Другой социально-психологический феномен — совместимость — тоже может опосредованно соотноситься с типологическими особенностями свойств нервной системы. Он зависит от некоторых свойств темперамента, связанных с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы. При этом совместимость не означает одинаковость таковых у взаимодействующих людей. Нами выявлено, что взаимные положительные оценки чаще даются субъектами с различными типологическими особенностями и наоборот, взаимная неприязнь чаще встречается у людей, имеющих одинаковые типологические особенности (хотя сходство последних не обязательно приводит к конфликту между субъектами взаимодействия).

Итак, косвенным образом типологические особенности проявления свойств нервной системы могут в ряде случаев влиять на социально-психологические феномены, в том числе и на социометрический статус человека. Отвергая в целом теорию «врожденных черт лидерства», которой придерживаются некоторые социологи (согласно ей, человек с определенными задатками лидера независимо от условий всегда останется таким), нельзя не видеть ограниченность противоположной точки зрения — «ситуационной». Ее приверженцы сводят причину появления лидера лишь к той ситуации, перед которой оказывается человек (как бы вынужденный стать лидером), и не учитывают его особенностей и возможностей. Очевидно, правильнее рассматривать вопрос по-другому: каждая ситуация выдвигает перед потенциальным лидером свои требования, и человек, отвечающий им по своим психологическим особенностям, имеет больше шансов реализовать в этой ситуации свой потенциал (в другой ситуации он лидером не будет, так как она предъявляет к человеку другие требования).

Пытаясь отыскать влияние типологических особенностей на эффективность деятельности, необходимо учитывать, что статистические связи, обнаруживаемые с помощью корреляций, могут быть разнообразными. Как показано В. С. Мерли-ным (1973), соотношения между типологическими особенностями и свойствами темперамента по преимуществу бывают прямолинейными. Это значит следующее: чем более выраженной оказывается какая-либо типологическая особенность проявления свойства нервной системы, тем выраженнее и свойство темперамента, зависящее от данной типологической особенности.

Однако подобная зависимость не является изоморфной, т. е. психофизиологические показатели темперамента не заменяют физиологических показателей свойств нервной системы. Нельзя, например, по ригидности (трудной сменяемости одних установок на другие) говорить о

наличии у человека инертности нервных процессов, поскольку первая (как и другие свойства темперамента) связана с несколькими типологическими особенностями, а не с одной (в данном случае — с инертностью, хотя ее роль в проявлении ригидности, как показала Н. Е. Высотская (1975), довольно большая).

Об ошибке отождествления проявления типологической особенности свойства нервной системы с какой-либо психологической особенностью предупреждал еще Б. М. Теплов. Он писал: «Взаимоотношение между свойствами нервной системы человека и особенностями его поведения и психического склада очень сложно. В понимании этого взаимоотношения особенно опасно руководствоваться легко напрашивающимся словесным параллелизмом. Ведь свойства нервной системы обозначаются словами, которые применяются и к характеристике психических особенностей. Легко напрашиваются такого рода параллели: сильная нервная система — значит, сильный характер, сильная воля; подвижные нервные процессы — значит, подвижный человек, быстрый в движениях, в решениях, в работе. На самом деле параллелизма такого рода между свойствами нервной системы и психическим складом человека нет. <...> Сильный характер складывается по психологическим законам формирования характера, но у разных людей на различной почве при разных свойствах нервной системы».[1]

Действительно, исследования, проведенные в нашей лаборатории, хотя и показали, что «сильная воля» связана с сильной нервной системой, а быстрые решения присущи лицам с подвижностью нервных процессов, однако и «сильная воля», и быстрые решения зависят не от одной типологической особенности, а от нескольких, и какая из них оказала большее влияние — неизвестно. Соответственно Б. М. Теплов прав, когда говорит о вероятной ошибке отождествления.

Каждая типологическая особенность проявления свойств нервной системы может влиять на несколько характеристик деятельности; значит, связи свойств нервной системы с психологическими феноменами — гомоморфные (рис. 3.6). Однако из этого вовсе не следует, будто каждое свойство должно быть обязательно связано с любым психологическим феноменом. В ряде случаев свойства нервной системы бывают нейтральными по отношению к тому или иному психологическому феномену.



Рис. 3.6. Схема, показывающая соотношения между свойствами нервной системы и темперамента

3.8.3. Необходимость выявления типологических комплексов

Несомненная заслуга И. П. Павлова состоит в том, что он, по словам В. Д. Небылицына, сумел «уловить в хаосе индивидуальных вариаций поведения и рефлекторного реагирования <...> влияние немногих определяющих факторов, а затем и выделить эти факторы как основные детерминанты поведенческой индивидуальности и как объекты экспериментального изучения» (1971. С. 237). Но не только выделение свойств нервной системы стало важным шагом в создании теории индивидуальных и типических различий. Не меньшее значение, на мой взгляд, имеет и разработка И. П. Павловым метода оценки индивидуальности по сочетанию типологических особенностей проявления свойств нервной системы.

Дело в том, что, пока изучается какое-либо одно свойство и его проявления, существующая ориентация исследователей на выявление особенностей связи поведения и эффективности деятельности человека только с ним (чаще всего — силой нервной системы)

---

[1] Теплов Б. М. Новые данные по изучению свойств нервной системы человека // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека. Т. III. М., 1963. С. 5.

оправдана и необходима. Но, поскольку способности, склонности, стиль деятельности, устойчивость к развитию неблагоприятных состояний человека обусловлены по большей части не одним свойством нервной системы, а многими, необходимо выявлять комплексы типологических особенностей их проявления, определяющие большую или меньшую выраженность того или иного психологического феномена.

Зависимость какого-либо психологического феномена от комплекса типологических особенностей выявлялась неоднократно. Выделены, например, типологические комплексы быстроты реагирования на стимулы и быстроты движений (В. А. Сальников, 1981), терпеливости (М. Н. Ильина, 1972), смелости (Н. Д. Скрябин, 1972), решительности (И. П. Петяйкин, 1975), монотоноустойчивости (Н. П. Фетискин, 1972). В этих комплексах каждая из типологических особенностей — это своеобразный кирпичик, от сочетания которых получается целый фасад здания, придающий тому определенную узнаваемость. В качестве примера приведу схему, центральным звеном в которой выступает слабая нервная система (рис. 3.7).

Сочетаясь с другими типологическими особенностями, слабая нервная система каждый раз выступает в новом качестве — то личностно положительном, то лично-стно отрицательном. Если она входит в типологические комплексы, способствующие проявлению быстроты и устойчивости к состоянию монотонии, то выступает как положительная особенность; если же входит в типологический комплекс боязливости, приобретает отрицательную характеристику.

Можно построить и другие схемы, например такие, где центральным звеном будет инертность возбуждения, поскольку эта типологическая особенность входит в комплексы терпеливости, устойчивости к монотонии (как положительное свойство) и в комплексы нерешительности, слабой переключаемости с одной ситуации на другую (как отрицательное).

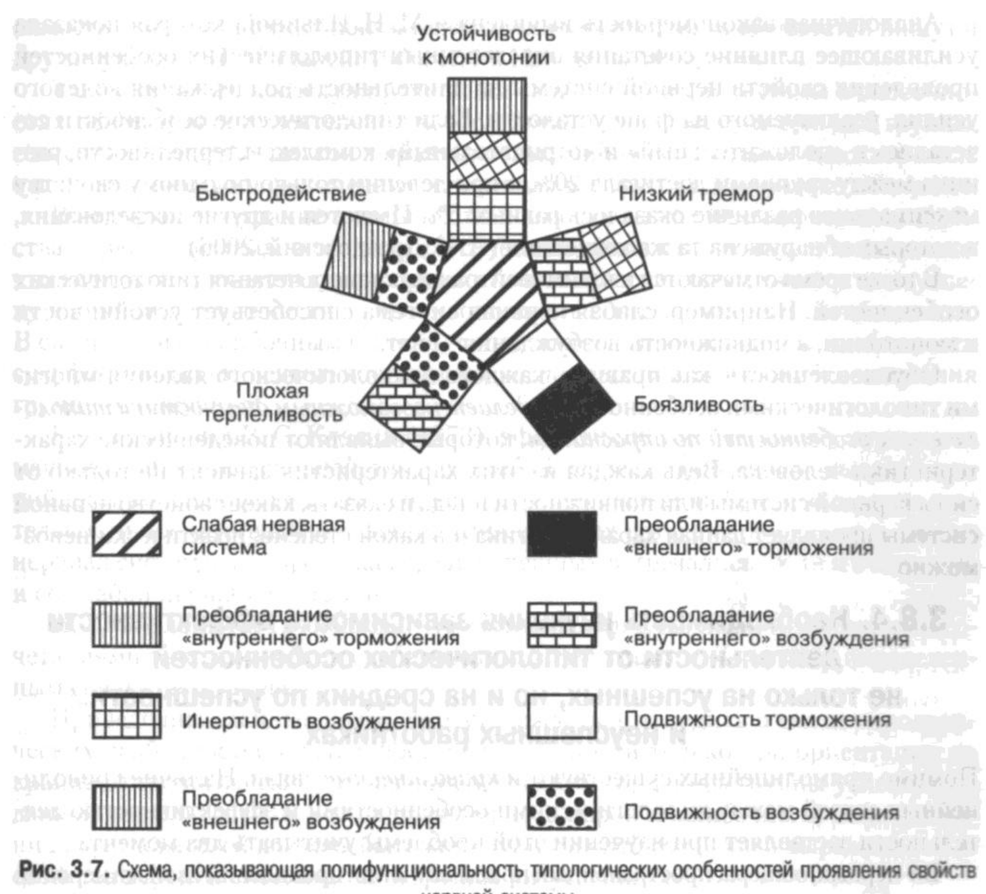


Рис. 3.7. Схема, показывающая полифункциональность типологических особенностей проявления свойств нервной системы

Смысл этих комплексов состоит в том, что типологические особенности подбираются в них не по случайному сочетанию, а по взаимоусиливающему влиянию на определенный психологический феномен. Так, Н. П. Фетискин, изучая, сколь быстро наступает состояние монотонии, проанализировал данные, получаемые при 2 способах деления испытуемых. В одном случае время до начала развития монотонии сравнивалось у «сильных» и «слабых», «подвижных» и «инертных», у лиц с преобладанием возбуждения с теми, у которых преобладало торможение. В другом случае выделялись 2 группы, в одной из которых испытуемые имели все 4 типологические особенности, способствующие устойчивости к монотонии, а в другой у всех отмечались 4

противоположные типологические особенности (т. е. первые имели моното-нофильный типологический комплекс, а вторые — монотонофобный).

Когда группы сравнивались по одной типологической особенности, наибольшее различие во времени наступления монотонии равнялось 24 мин. При сравнении же испытуемых с типологическими комплексами разница увеличилась до 29 мин. Следовательно, сочетание типологических особенностей, действующих вместе, усиливает эффект влияния на устойчивость или неустойчивость к состоянию монотонии.

Аналогичная закономерность выявлена и М. Н. Ильиной, которая показала усиливающее влияние сочетания определенных типологических особенностей проявления свойств нервной системы на длительность поддержания волевого усилия, реализуемого на фоне усталости. Если типологические особенности сочетались в «положительный» и «отрицательный» комплексы терпеливости, разница между группами достигала 20%, а при делении только по одному свойству максимальное различие оказалось равным 5%. Имеются и другие исследования, в которых обнаружена та же тенденция (А. К. Дроздовский, 2006).

В то же время отмечаются и взаимонейтрализующие сочетания типологических особенностей. Например, слабая нервная система способствует устойчивости к монотонии, а подвижность возбуждения — нет.

Обусловленность, как правило, каждого психологического явления многими типологическими особенностями делает невозможным диагностику типологических особенностей по опросникам, которые выявляют поведенческие характеристики человека. Ведь каждая из этих характеристик зависит не только от силы нервной системы или подвижности и т. д., и сказать, какое свойство нервной системы проявляет данная характеристика и в какой степени, практически невозможно.

3.8.4. Необходимость изучения зависимости эффективности деятельности от типологических особенностей не только на успешных, но и на средних по успешности и неуспешных работниках

Помимо прямолинейных существуют и криволинейные связи. Наличие криволинейных связей между типологическими особенностями и эффективностью деятельности заставляет при изучении этой проблемы учитывать два момента.

Во-первых, общераспространенный прием изучения проявлений свойств нервной системы — сравнение двух крайних типологических групп: сильных со слабыми, инертных с подвижными и т. д. — может оказаться неадекватным. Такой подход основан на двух положениях:

1. степень выраженности каждого свойства представляет собой континуум (т. е. некоторую протяженность от малых до больших величин);
2. каждое свойство имеет прямую или обратную линейную связь с изучаемым психологическим феноменом (чем больше выражено свойство, тем больше его влияние на изучаемый феномен — положительное или отрицательное).

Казалось бы, не нужно рассматривать связи типологических особенностей, учитывая их среднюю выраженность. Однако некоторые полученные нами факты заставляют посмотреть на это иначе. Наибольшая точность воспроизведения амплитуд, наибольшая мышечная сила и темп движений кистью присущи лицам с уравновешенностью нервных процессов, а не с преобладанием возбуждения, как предполагалось вначале.

В исследовании Р. В. Шрейдер и В. Д. Шадрикова (1976) наибольшая успешность деятельности была выявлена у лиц со средней степенью подвижности нервных процессов, а не с высокой или низкой. Об U-образной (инвертированной) зависимости психологических показателей от типологических особенностей пишут и другие ученые (И. М. Палей, 1966; Н. М. Пейсахов, 1974).

Таким образом, исследуя проявления свойств нервной системы в способностях, эффективности деятельности, обследованных лиц надо делить на 3 группы: с высокой, средней и низкой выраженностью данного свойства — и искать связь с психологическими феноменами, сравнивая все группы, а не только полярные.

Во-вторых, признание линейной зависимости между выраженностью свойства нервной системы и его психологическим проявлением может не означать, что если успеху сопутствуют какие-то типологические особенности, то неуспеху в данной деятельности — противоположные типологические особенности. В связи с этим ошибочным было бы сопоставлять типологические особенности с эффективностью деятельности только успешных лиц, оставляя без внимания

группу неуспешных.

Как установил В. С. Клягин (1973), эффективно (безаварийно) управляют машиной лица как с сильной, так и со слабой нервной системой, но высокая аварийность коррелирует только с сильной нервной системой. При другом виде деятельности препятствием для достижения высоких результатов оказалась слабая нервная система, в то время как среди успешных встречались люди и с сильной, и со слабой нервной системой.

Н. Д. Скрябин (1972) показал, что смелыми являются люди с различными сочетаниями типологических особенностей, а трусливыми — только с определенным сочетанием таковых.

Приведенные данные позволяют утверждать, что судить о связи типологических особенностей с успешностью деятельности только при ориентации на крайние типологические группы или же исключительно на группы успешных в данной деятельности не всегда правомерно, а порой и ошибочно. В поле внимания исследователей должны быть как группы людей со средней выраженностью свойства нервной системы, так и группы «неуспешных».

3.8.5. Учет этапа овладения профессиональным мастерством

Важно также учитывать, что на разных этапах овладения профессиональным мастерством, адаптации к условиям деятельности ее эффективность может зависеть от различных и даже противоположных типологических особенностей проявления свойств нервной системы. А. И. Фукин (1995) показал, что на начальном этапе профессиональной адаптации слесарей-сборщиков конвейерного производства больших успехов добиваются те, кто имеет скоростной типологический комплекс, а после 5 лет работы — уже обладающие типологическим комплексом устойчивости к состоянию монотонии.

В. П. Мерлинкин и М. Е. Бубнов (1977) установили, что темпы обучения двигательным навыкам сначала выше у лиц с подвижной и лабильной нервной системой, но затем инертные догоняют «подвижных» — и качество навыка становится у тех и других одинаковым.

Другой исследователь — Р. Р. Гучетлев (1981) — обнаружил в принципе ту же закономерность, только относительно переделки суточного стереотипа: быстрее это совершают люди, отличающиеся подвижностью нервных процессов, но потом инертные их настигают — и уровень адаптации становится у двух групп равным.

3.8.6. Использование системного подхода при изучении связи типологических особенностей с эффективностью деятельности

Типологические особенности проявления свойств нервной системы связаны, как уже говорилось, с различными сторонами личности и деятельности: мотивами, способностями, устойчивостью к неблагоприятным факторам внешней и внутренней среды и т. д. Такое многообразие проявлений невольно порождает вопрос: существует ли здесь какая-либо закономерность, взаимосвязь? Рассмотрим схему на рис. 3.8.

Определенное сочетание типологических особенностей проявления свойств нервной системы создает склонность (потребность) к определенному типу деятельности (связанному, например, с быстродействием, импульсивностью или, наоборот, с медленностью и размеренностью). Осознание этой потребности (правда, не всегда отчетливое) склоняет человека к выбору деятельности (из числа известных ему), которая в наибольшей мере соответствует такой склонности. Это же сочетание типологических особенностей способствует (в качестве задатков) проявлению способностей к выбираемому виду деятельности (например, при склонности к быстродействию — проявлению скоростных способностей), а последние обеспечивают высокую эффективность выбранной деятельности. Успешность последней подкрепляет склонность, формируя на ее базе стойкий интерес к данной деятельности. Он, в свою очередь, способствует закреплению людей в данной сфере деятельности и повышает их работоспособность благодаря положительному отношению к выбранной деятельности.

Эта схема действует и в том случае, когда типологические особенности обусловливают устойчивость к неблагоприятным состояниям, развивающимся при выполнении определенной деятельности. У более устойчивых ее эффективность выше, как больше и удовлетворение от ее выполнения. Подобная закономерность отчетливо проявилась при изучении состояния монотонии: рабочие с типологическим комплексом, способствующим устойчивости к ней (т. е. те, у кого такое состояние появляется позже), часто положительно относились и к монотонной работе (Н. П. Фетискин).

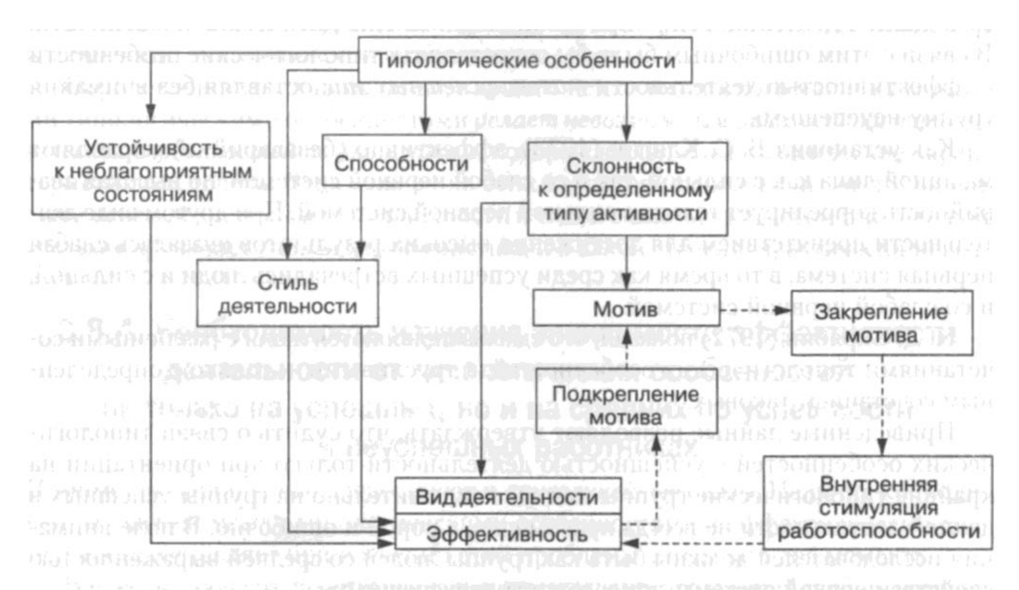


Рис. 3.8. Системность влияния типологических особенностей свойств нервной системы на деятельность человека

Следует подчеркнуть, что при типологически обусловленном выборе вида деятельности удовлетворение от нее человек может получать не только и не столько от результата (эффективности) деятельности, сколько от процесса ее выполнения. Поэтому, например, многие увлеченно занимаются в том или ином коллективе художественной самодеятельности, спортивной секции, не добиваясь высоких достижений.

Рисунок 3.8 иллюстрирует и тот факт, что для определенных видов профессиональной деятельности подбираются люди со сходными типологическими особенностями. Скажем, там, где требуется быстродействие, в основном заняты люди с типологическими особенностями, благоприятствующими проявлению скоростных способностей (слабая нервная система, подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу).

Среди гимнастов (как цирковых, так и спортивных) преобладали лица с инертностью нервных процессов, обеспечивающей хорошую двигательную память, прочные двигательные навыки. В видах деятельности, связанных с быстрой сменой ситуации, чаще всего встречаются лица с подвижностью нервных процессов, которая способствует быстрому переключению внимания. Там же, где требуется высокая концентрация внимания, преобладали лица с сильной и инертной нервной системой (например, у корректоров). Очевидно, отбор и закрепление людей в этих видах деятельности происходит, во-первых, на основе показываемой эффективности работы, а во-вторых, благодаря удовлетворенности самим процессом деятельности.

Рассмотренные варианты встречаются хотя и часто, но не всегда, поэтому нельзя данную схему возводить в абсолют и считать, будто людям с «нетипичной» для данного вида деятельности типологией дорога к успеху заказана. Типологические особенности выступают лишь одним из факторов успеха, облегчают его достижение, но не гарантируют его.

Следует обратить внимание еще на один момент. Приведенная схема не «работает» в том случае, когда выбирающий какой-либо вид деятельности имеет о нем неправильное представление (о тех требованиях, которые предъявляются человеку). Так, я наблюдал, что художественную гимнастику выбирали многие девочки, которые отличались подвижностью нервных процессов, в то время как у спортсменок высокого класса, занимающихся этим видом спорта, в большинстве случаев отмечается инертность нервных процессов. Это объясняется тем, что девочки представляют себе художественную гимнастику разновидностью танцев, балета, как нечто развлекательное, не требующее большого терпения, настойчивости. Отсюда в большинстве своем и происходит неадекватный имеющейся у человека психофизиологической организации выбор вида спорта.

Точно так же представление о бадминтоне, плавании как «пляжном» развлечении приводит к тому, что занятия этими видами спорта «ради удовольствия» выбирают лица, у которых чаще всего преобладает торможение по «внутреннему» балансу, т. е. девушки с низкой активностью в двигательном отношении. Им кажется, что играть в бадминтон можно стоя на одном месте, а плавать — не спеша и не долго.

3.8.7. Принципы прогнозирования эффективности деятельности по типологическим особенностям

Изложенное выше позволяет сформулировать принципы прогнозирования эффективности деятельности человека по имеющимся у него типологическим особенностям. В самой возможности такого прогноза заключен основной смысл дифференциально-психофизиологического изучения профессиональной деятельности. Можно предсказать с определенной вероятностью, как человек поведет себя в той или иной ситуации, какие способности у него выражены в большей, а какие — в меньшей мере, какой стиль деятельности ему более подходит и т. д. Однако чтобы подобное прогнозирование было эффективным, необходимо учитывать ряд правил (принципов).

- Каждая типологическая особенность может выступать как в роли положительного, так и отрицательного фактора деятельности.
- Между выраженностью той или иной типологической особенности и эффективностью деятельности существуют как прямые, так и обратные линейные связи, а также криволинейная зависимость.
- У каждой типологической особенности существует полифункциональное проявление, т. е. она влияет на несколько факторов успешности деятельности.
- Эффективность действий и деятельности зависит от нескольких типологических особенностей, образующих часто типологический комплекс, в котором каждая из особенностей усиливает влияние другой. В связи с этим прогноз нужно делать не по отдельным типологическим особенностям, а по их сочетанию, которое у разных людей неодинаково.
- Выявлять связь типологических особенностей с эффективностью деятельности нужно не только, а порой и не столько в группах с высокими достижениями, сколько в группах с низкими достижениями. Это обусловлено тем, что надежными в деятельности могут быть лица с разными типологическими особенностями, а ненадежными — лишь с определенными.
- Влияние типологических особенностей может быть опосредовано состояниями человека. Так, сила нервной системы не сказывается на проявлении решительности в спокойной ситуации, но влияет при возникновении у человека страха.
- Нельзя ожидать, что каждая типологическая особенность воздействует на все характеристики деятельности и поведения человека. В ряде случаев первые бывают нейтральными относительно какого-либо психологического феномена.
- При действии одного и того же фактора разные типологические особенности могут приводить к возникновению различных состояний человека.

Монотонность работы вызывает как состояние монотонии (при наличии у человека сильной нервной системы), так и состояние психического пресыщения (у лиц со слабой нервной системой). Поэтому надо изучать индивидуальную реакцию человека на воздействие того или иного фактора с учетом имеющихся у него типологических особенностей проявления свойств нервной системы и темперамента. 9. По эффективности деятельности и поведенческим характеристикам нельзя сделать вывод о наличии у человека той или иной типологической особенности проявления свойств нервной системы. Это связано с тем, что эффективность деятельности может быть достигнута за счет знаний и умений — с одной стороны, и за счет разных задатков, в том числе и различных типологических особенностей — с другой. Важно и влияние, оказываемое на эффективность деятельности силой мотива, что может искажать диагностику.

- При групповой деятельности индивидуальный психофизиологический прогноз эффективности может не оправдываться. Чем больше для человека значимо окружение, тем в меньшей мере может сказываться влияние на деятельность типологических особенностей проявления свойств нервной системы.
- Психофизиологическое прогнозирование выступает лишь составной, хотя и необходимой, частью комплексного прогноза эффективности деятельности, в котором нужно учесть личностные особенности субъекта, уровень его профессиональной подготовки, интеллектуального развития и т. д.

Психофизиологическое прогнозирование связано с выявлением природных предпосылок к успешному осуществлению той или иной (но не любой!) деятельности, а не с предсказанием ее конкретного результата.

ГЛАВА 4. Гендерные аспекты профессиональной деятельности

Занятость женщин профессиональным трудом стремительно росла на протяжении всего XX в. Эта тенденция отчетливо проявилась в развитых капиталистических странах, не говоря уже о нашей стране, где лозунг: «Кто не работает, тот не ест» заставлял косо смотреть на женщин, не занятых в сфере производства. В связи с этим среди занятых в народном хозяйстве СССР 51% составляли женщины. В США в 1960 г. работали 37,8% женщин, а в 1993 — уже 57,9%. Этот прирост особенно выражен среди белых женщин и испаноязычных американок, которые в силу лучшего экономического положения по сравнению с афроамериканками могли позволить себе не работать. В 1990-х гг. постоянно не работали лишь 11% американок. К 2005 г. прогнозировалось увеличение этого показателя до 63,2% (Statistical Abstract of the United States, 1994). Однако этот прогноз, судя по статистическим данным для Западной Европы на начало 2006 г., не сбылся. Занятость женского населения составляет около 35%, в то время как занятость мужского населения — свыше 70%. Очевидно, это не случайно, так как в США, например, появилась тенденция оттока американских женщин из производства, они снова хотят заниматься домашними делами. По этому поводу Б. Фримен (1994) пишет: «Более чем странным парадоксом является тот факт, что сегодня, когда женщина в Америке наконец может выбрать себе любую профессию, выражение "работающая женщина" стало чем-то ругательным; что по мере того, как высшее образование становится доступным любой, имеющей к нему способности, оно вызывает такое подозрение; что все больше и больше девушек оканчивают школу и колледж лишь для того, чтобы выйти замуж и иметь детей; что в современном обществе женщинам предоставлено столько возможностей, а они упорно ограничивают себя только одной ролью» (с. 110). Действительно, почему? Может быть, все-таки эта роль и есть призвание для многих женщин? И чтобы понять это, им нужно было сначала получить равные с мужчинами юридические, политические и экономические права? Ведь запретный плод всегда сладок только до тех пор, пока его не попробуешь.

Давайте на минуту представим себе, что женщины трудоспособного возраста (от 16 до 55 лет), занятые в общественном производстве нашей страны, оставили свои рабочие места и приступили к «исконно женским» обязанностям - рожать, стирать, готовить, кормить и т. д.

Что же вслед за этим произойдет? Больные останутся без врачей и медсестер, ибо 83% работников медицины - женщины, школьники - без учителей (71% - женщины), покупатели и посетители столовых и других точек общественного питания - без продавцов, официантов, кассиров и других работников этой сферы, доля женщин в которой составляет 84%. Четыре тысячи заводов и объединений лишатся своих директоров-женщин, а количество цехов, отделов, лабораторий, оставшихся без руководителей-женщин, составит около 200 тысяч. В настоящее время женщины - научные работники составляют около 40% из общего числа научных работников страны (тогда как в США, например, не превышают 9%). Женщин-академиков, членов-корреспондентов, профессоров у нас 2,5 тысячи, доцентов - свыше 21 тысячи человек. Социализм впервые превратил в массовые для женщин и такие профессии, как шофер, инженер, режиссер и т. д.

Если в конце XIX в. во всей России было 3 женщины-инженера, то сейчас их сотни тысяч. Среди специалистов со средним специальным и высшим образованием на «слабый» пол приходится 59%, на «сильный» - 41%. Сложилась прямо-таки парадоксальная ситуация: мужчин приходится «подтягивать» до уровня женщин.

Лисовский В. Т., 1986. С. 78.

4.1. Пол и склонности к профессиям

«Половые различия в профессиональной направленности, — пишет Б. Г. Ананьев (1968), — заметны уже на ранних этапах развития детей. Даже в возрасте 24 недель, когда влияние среды еще едва заметно, у девочек гораздо выше интерес к фотографиям человеческого лица, чем к предметам. Мальчики же этого возраста проявляют больший интерес к геометрическим фигурам, чем к лицу. Конечно, нельзя говорить о профессиональной направленности младенцев. Скорее речь должна идти о некоторых психологических особенностях, которые в будущем могут повлиять на склонность к той или иной профессиональной деятельности».

С. В. Ковалев (1988) отмечает, что в возрасте 1,5-2 лет отчетливо проявляется большая

склонность мальчиков к преобразующей деятельности, тогда как девочки предпочитают проявлять активность в установленных рамках. Мальчики этого возраста стремятся к анализу внутренних механизмов и смысла явлений и обстоятельств, а девочки обращают внимание на качество и полезность объектов. Это проявляется и в школьные годы, когда активность мальчиков в разных мероприятиях зависит от уяснения ими их смысла и значения, в то время как девочкам достаточным оказывается внушенное или внешне заданное значение вещей.

У мальчиков 6-7 лет 70% составляют рисунки с индустриальным пейзажем, в то время как у девочек таких рисунков всего 6%. Девочки в этом возрасте чаще рисуют домики, деревья, цветы, людей, природу.

Позже И. В. Тельнюк (1999) подтвердила эти данные. Девочки любят рисовать цветы, женские образы из сказок, отображают сферу семьи и быта, в рисунках мальчиков явно выражена военная техника, космос, персонажи компьютерных игр. В трудовой деятельности девочкам (55%) интересен хозяйственно-бытовой труд, шитье; мальчики же предпочитают работу с деревом, конструктивную деятельность.

По данным этого автора, в ручном труде мальчики более решительны и настойчивы в достижении цели. Мальчики предпочитают работать с крупными инструментами, а девочки — с миниатюрными. Девочки более аккуратны, амплитуда трудовых движений у них меньше.

Неудивительно, что половые различия учащихся оказывают существенное влияние на профессиональное самоопределение и общее перспективное планирование жизни.

С. Сингер и Б. Штефлер (S. Singer, B. Steffler, 1954), изучив профессиональные выборы учащихся средней школы, пришли к заключению, что юноши стремятся к работе, позволяющей получить власть, выгоду и независимость, а девушки более всего ценят работу в сфере обслуживания либо дающую интересный опыт.

В. К. Кузьменков (1989) обнаружил различное предпочтение мальчиками и девочками трудовых занятий уже в начальной школе. Мальчики во всех возрастных группах опережают девочек в проявлении интереса к технике. У 10% мальчиков выражено стремление что-либо мастерить и конструировать, а у 80% девочек — заниматься рукоделием и кулинарией. Сходные данные получены Н. А. Яхъяровым (1989) среди учащихся 4-6 классов. Мальчикам 4 класса больше нравится строгать и выпиливать, 5-6 классов — слесарить и плотничать. Девочкам 4 класса больше нравится ручное вышивание, девочкам 5 класса — вязание и шитье на машине.

По данным И. Н. Вакуловой (1979). С. П. Крягжде (1981) и Д. П. Барама (1984), юноши отдают предпочтение технономическим профессиям, а девушки — социономическим. Кроме того, по данным последнего автора, у девочек больше выражен интерес к искусству.

Л. А. Головей (1996) было определено, что среди девушек преобладает социальная, артистическая направленность, а среди юношей — предпринимательская и исследовательская.

Мальчики ожидают, что их профессия будет интересной, перспективной, приведет к успеху. Хорошая оплачиваемость упоминается редко. Девочки же надеются, что профессия принесет хороший доход, успех, будет интересна. Следует отметить, что возможность высоких заработков по избираемой специальности учитывается девочками гораздо чаще, чем мальчиками, что идет вразрез с традиционным образом мужчины как «добытчика».

Руководствоваться при выборе профессии девочки будут своими знаниями и доходом, а мальчики - своими интересами и преимуществами данной специальности (при этом не берется в расчет, что преимущества связаны не с профессией, а с конкретной должностью). В целом девочки смотрят на проблему выбора профессии более прагматично и реалистично. Возможно, это связано с тем, что темпы социального развития девочек в данном возрасте (9-10 классы. - £ И.) опережают темпы развития мальчиков. В то же время последние при решении данной проблемы более интернальны, они рассчитывают в первую очередь на самих себя, а девочки - на помощь родителей.

Азбель А. А., 2005. С. 344-345.

Б. Розен (В. Rosen, 1989) приходит к выводу, что большинство подростков выбирают профессии, соответствующие их тендерной роли. Однако вряд ли этот вывод полностью соответствует действительности. Почему тендерная роль должна предписывать девушке выбор профессии педагога или врача и не предписывать этот выбор мужчине? Или, исходя из каких тендерных соображений, очень многие девушки выбирают инженерные профессии или идут учиться в университет МВД? В Испании в последние годы девушки стали осваивать профессию тореадора, бывшую раньше чисто мужской. Связь тендерных установок с выбором профессии скорее постулируется, чем доказывается. При этом не учитывается такой фактор, как оплата труда

в той или иной профессии (что имеет значение для мужчин как кормильцев семьи), наличие в данной местности тех или иных профессиональных учебных заведений и промышленности и т. д. Можно, конечно, сказать, что именно тендерные установки толкают девушек в городе Иванове становиться ткачихами, но можно высказать и другую мысль: в городе Иванове, текстильной столице России, просто больше некуда пойти работать. И разве выбор женщинами помогающих и обслуживающих профессий не может зависеть от их природной эмпатийности, а не от тендерных установок?

Думается, что, несмотря на известное влияние тендера на формирование профессиональной направленности, его роль не следует абсолютизировать.

У юношей профессиональное самоопределение формируется в русле общей жизненной перспективы и органически входит в него. На их профессионатьное самоопределение влияют факторы дальней перспективы: чем более определены планы на дальнейшую жизнь, тем выше уровень сформированности профессионального плана и степень уверенности в правильности профессионального выбора У девушек жизненное и профессиональное самоопределение не связаны между собой, для них характерна большая эмоциональность и ситуативность самоопределения, менее целостное мировоззрение. Ближайшие планы девушек определяются в основном познавательными интересами и уровнем эмоциональной возбудимости. У юношей на планирование ближайшей перспективы большое влияние оказывают интеллектуальные показатели (комбинаторное мышление, общий уровень интеллекта) и уровень самоконтроля.

В профессиональном самоопределении девушки опережают юношей. И. С. Кон (1989) приводит данные Ю. П. Вавилова и Н. В. Андреенковой, согласно которым среди определившихся с выбором профессии девушек больше, чем юношей (соответственно 33% и 21%).

Ту же закономерность выявила позже и Л. А. Головей (1999): по показателям осознанности профессионального выбора и определенности путей получения профессии девушки имеют преимущество (табл. 4.1).

До сих пор речь шла о предпочтении профессий лицами, еще не достигшими социальной зрелости. А что же показывают исследования, проведенные среди взрослых? По данным Л. Термана и К. Майлз (L. Terman, С. Miles, 1936), мужчины проявляют интерес к профессиям, связанным с приключениями, требующим подвигов, физического напряжения, к работе вне помещения, к механизмам и инструментам, к науке, физическим явлениям и изобретениям. Женщины склонны к профессиям, связанным с эстетикой, с сидячей работой в помещении, с оказанием помощи, особенно детям, беззащитным и нуждающимся людям (рис. 4.1).

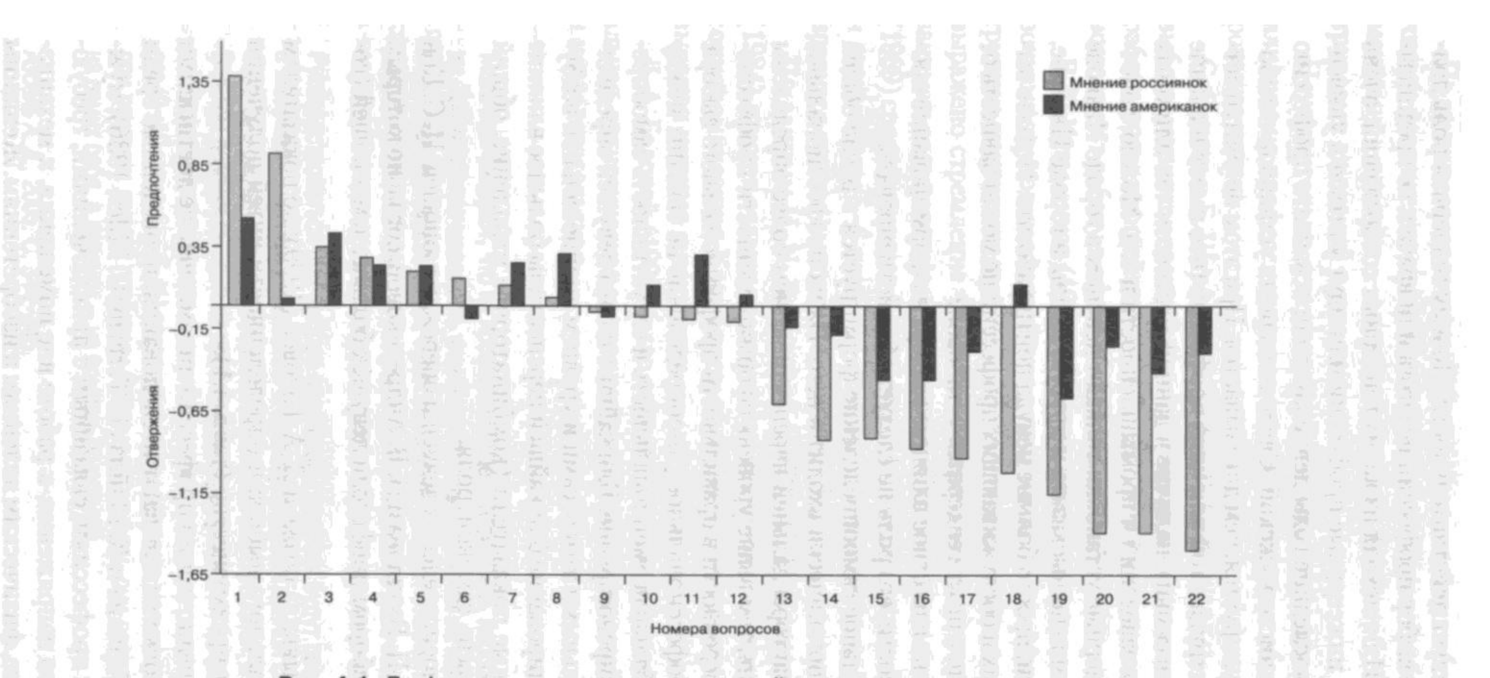


Рис. 4.1. Профессиональные предпочтения российских и американских женщин

Вопросы: 1 – иметь высшее образование или профессию высокой квалификации; 2 – работать в государственном учреждении; 3 – посвятить свою жизнь профессиональной карьере; 4 – работать в сфере воспитания и образования (воспитателем, учителем и т. д.); 5 – работать в сфере бизнеса; 6 – работать в сфере науки; 7 – посвятить свою жизнь семье, быть домохозяйкой; 8 – иметь свой собственный бизнес; 9 – работать в сфере массовой коммуникации (журналистом, редактором, диктором); 10 – работать в сфере медицины (врачом, медсестрой); 11 – работать руководителем (предприятия, организации, учреждения); 12 – работать в сфере искусства (актрисой, художником, писателем и т. д.); 13 – работать в сфере торговли и услуг (продавцом, официантом, парикмахером и т. д.); 14 – работать в сфере сельского хозяйства; 15 – работать в сфере производства (на фабрике, на заводе) по рабочей специальности; 16 – заниматься низкоквалифицированным, малооплачиваемым трудом; 17 – стать моделью, участвовать в конкурсах красоты; 18 – иметь традиционно мужскую профессию (в армии, службе безопасности и т. д.); 19 – стать профессиональной спортсменкой; 20 – нигде не работать, рассчитывая на помощь родителей; 21 – стать профессиональным политическим деятелем; 22 – посвятить свою жизнь религиозному служению (в монастыре, секте).

Таблица 4.1

Особенности профессионального планирования старшеклассников (количество учащихся, %)

Класс	Пол	Уровень сформированности профессионального плана		Осознанность профессионального выбора	Определенность путей получения профессии
		высокий	низкий		
9	**М**	26	11	26	29
	Ж	32	32	38	31
10	М	45	18	32	47
	Ж	39	32	55	45
11	М	55	0	45	54
	Ж	53	23	50	69

Сходные данные через полвека получены и другими авторами. М. Гиббс (M. Gibbs, 1985) отмечает, что женщин больше всего привлекает в работе возможность помогать другим людям. При анализе основных предпочтений работающих женщин США оказалось, что в своей профессии они стремятся продолжать типичные семейные виды деятельности: воспитание детей (педагогика), уход за другими (медицина), помощь мужу (секретарская работа; в США 90% секретарей — женщины), приготовление пищи (кулинария) (Д. Агасси [J. Agassi, 1979]). Кроме того, если мужчины предпочитают социальную активность и более динамичны, то женщины ориентированы на кабинетную, камерную, не очень динамичную работу (К. Бирд [C. Bird, 1971]).

Как отмечают А. Конрад с соавторами (A. Konrad et al., 2000), женщины предпочитают работу с людьми и рассматривают качество производственных отношений как один из основных факторов выбора профессии, а мужчины придают основное значение свободе и автономии деятельности.

О. В. Митина и В. Ф. Петренко (2000) изучили профессиональные предпочтения у российских и американских женщин (рис. 4.2).

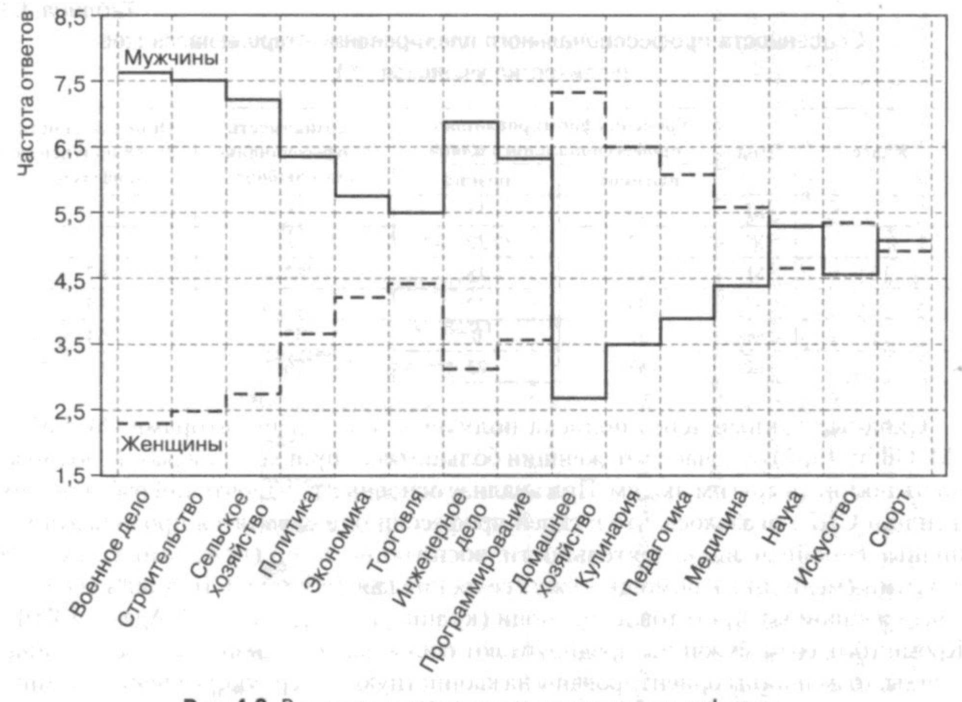


Рис. 4.2. Результаты опроса о «мужских» и «женских» профессиях

Наиболее предпочтительными как для тех, так и для других явились возможности иметь высшее образование или профессию высокой квалификации. На втором месте у россиянок было желание работать в государственном учреждении, а у американок — желание посвятить свою жизнь профессиональной карьере. У американок было выражено и желание работать руководителем предприятия, организации, учреждения или иметь свой бизнес.

Опросив преподавателей различных по профилю вузов, Е. Ф. Шляхтер (1986) установила,

что педагогическая направленность вдвое чаще встречалась у женщин-педагогов, чем у мужчин-педагогов.

4.2. Представленность мужчин и женщин в различных профессиях

Принято считать, что в сфере занятости имеет место горизонтальная профессиональная сегрегация, т. е. асимметричное размещение мужчин и женщин в профессиональной структуре: ряд профессий признаются практически либо мужскими, либо женскими. Так, по данным И. Калабихиной (1995), в здравоохранении и социальном обеспечении в России женщины составляют 83%, в торговле и общественном питании — 82%, в образовании — 79% от общего числа занятых. В Белоруссии, по данным Е. Гаповой (1998), в 1994 г. среди работников бухгалтерского учета доля женщин превышала долю мужчин в 30 раз, а в 1995 г. — в 60 раз (при этом в банках, где зарплата выше, доля мужчин больше); среди медицинского персонала женщин больше, чем мужчин, в 10 раз (однако среди хирургов, как следует из данных Е. Б. Одерышевой (2000), мужчин больше, чем женщин, в то время как среди терапевтов в значительной степени превалировали женщины), а среди педагогических работников — в 5 раз. Например, в 1991 г. среди всех учителей России женщины составляли 75%, а в 1994 г. — уже 84%; в 2001 г. — 91%. В других странах положение хотя и лучше, но наблюдается та же тенденция, например в Германии и Франции учителей-женщин в средней школе «всего» 60%.

Т. И. Рогинская (2002), изучавшая профессиональное выгорание у лиц различных профессий в Германии, Австрии и Польше, приводит следующие данные о количестве мужчин и женщин в ее выборках испытуемых (табл. 4.2).

И в этих данных просматривается тенденция распределения мужчин и женщин по «мужским» и «женским» профессиям.

О. М. Разумникова (2004) изучала выраженность маскулинности-фемининности у студентов технического вуза. У девушек всех специальностей уровень маскулинности был завышенным, но на этом фоне имелось относительное преобладание фемининности у студенток гуманитарного факультета, и маскулинности — у студенток факультета математики и информатики факультета бизнеса. Этому отчасти соответствует и распределение студентов мужского и женского пола на разных факультетах. На факультете математики и информатики незначительно превалировали лица мужского пола (76 и 67 человек соответственно), а на гуманитарном факультете и факультете бизнеса — лица женского пола (22 и 71 на первом факультете и 8 и 31 — на втором факультете).

Таблица 4.2

Выгорание у лиц различных профессий (% случаев)

Выборка	**Мужчины**	**Женщины**
Учителя (Германия)	13,8	86,2
Учителя (Австрия)	21,4	78,6
Медицинский персонал (Германия)	2,7	97.3
Медицинский персонал (Австрия)	3,4	96.6
Работники сферы управления (Польша)	55,3	44,7
Студенты факультетов педагогики и психологии (Польша)	31,1	68,9

С. Афиногенова (2006) изучала профессиональное самоопределение у студентов педагогического вуза в связи с выраженностью у них биологического и психологического пола. Были обследованы на принадлежность к тому или иному психологическому полу девушки и юноши в возрасте 16-22 лет различных факультетов (математики, психологии, управления, технологии и предпринимательства, социальных наук, дошкольного образования и физики). Всего было обследовано 500 человек, из них 168 юношей и 332 девушки. Выявление маскулинности — фемининности проводилось с помощью шкалы «М — F» Фрайбурского личностного опросника.

Из табл. 4.3 видно, что на факультетах социальных наук, физики, технологии и предпринимательства среди первокурсников имеется практически равное количество лиц мужского и женского пола. На других факультетах (математики, управления, психолого-педагогическом и дошкольного образования) значительно больше девушек, чем юношей.

Таблица 4.3

Количество лиц мужского и женского пола среди студентов различных факультетов (абс / %)

Факультеты	Юноши, абс / %	Девушки, абс / %
Математики	13 / 22,0	46 / 80,0
Социальных наук	40 / 52,0	35 / 48,0
Физики	35 / 54,7	29 / 45,3
Дошкольного образования	8 / 9,6	75 / 90,4
Технологии и предпринимательства	38 / 51,3	36 / 48,7
Психолого-педагогический	9 / 12,0	66 / 88,0
Управления	25 / 35,7	45 / 64,3

Что касается выраженности психологического пола у студентов обследованных факультетов, то среди юношей преобладают маскулинные (кроме факультета дошкольного образования), а среди девушек — фемининные. Больше всего маскулинных юношей найдено на психолого-педагогическом факультете (возможно, это случайно, так как количество юношей слишком мало), на факультетах управления и технологии и предпринимательства (табл. 4.4).

Таблица 4.4

Количество маскулинных, фемининных и андрогинных лиц среди студентов различных факультетов

Факультеты	Юноши			Девушки		
	маскулинные	фемининные	андро-гинные	маскулинные	фемининные	андро-гинные
Математики	46,1	23,07	30,7	19,5	60,8	19,5
Социальных наук	40	22,5	37,5	20	42,8	37,1
Физики	45,7	17,1	37.1	17,2	48,2	34,4
Дошкольного образования	25	37,5	37,5	12	66,6	21,3
Технологии и предпринимательства	52,6	18,4	28,9	5,5	63,8	30,5
Психолого-педагогический	77,7	11,1	11,1	22,7	45,4	31,8
Управления	52	8	40	20	48,8	31,1

Наибольшее количество фемининных юношей оказалось на факультете дошкольного образования, затем на факультетах математики и социальных наук. Маскулинных девушек меньше всего на факультетах технологии и предпринимательства и дошкольного образования. На остальных факультетах количество маскулинных девушек примерно одинаковое (около 20%). Наибольшее число фемининных найдено на факультетах математики, дошкольного образования и технологии и предпринимательства. В целом, можно отметить, что среди юношей педагогического вуза имеется довольно высокий процент фемининных, а среди девушек меньший процент маскулинных по сравнению с теми данными, которые приводятся в литературе.

Таким образом, гуманитарные профессии, такие как воспитатель дошкольных учреждений, психолог и социальный работник, в основном выбирают девушки, а физику, философию, социологию, технологию и предпринимательство чаще выбирают юноши. Психологический пол, судя по данным табл. 4.4, оказывает меньшее, чем ожидалось, влияние на выбор профессии.

Полоролевое разделение труда потеряло былую жесткость, количество исключительно мужских и исключительно женских занятий резко уменьшилось, а взаимоотношения мужчин и женщин в семье и на производстве стали в принципе равными. Очень многие социальные роли и занятия вообще не разделяются на «мужские» и «женские». Совместное обучение и общая трудовая деятельность мужчин и женщин в известной степени нивелируют также традиционные различия в их нормах поведения и психологии.

Терпугова О. В., Шех Е. И., 2002. С. 215.

По данным Д. В Навольской (2003), юноши ориентируются на достижение высокого профессионального статуса и начальственных должностей, а притязания девушек не идут дальше должностей управленцев среднего звена. Юноши направлены на получение материальных благ, в то время как девушки ориентированы на максимальное удовлетворение профессиональных интересов в избранной профессии. Таким образом, юноши предпочитают вертикальный тип построения карьеры, а девушки — горизонтальный.

Причин феминизации образовательной сферы несколько. Могут влиять объективные социально-экономические условия: это и демографическая обстановка в развитых странах после Первой и Второй мировых войн, и недостаточно высокая оплата учительского труда, и падение престижности этого труда. Но есть и субъективные причины, например большая склонность женщин к общению и взаимодействию с детьми. Очевидно, играет роль и то, что мужчинам в женском коллективе трудно удовлетворять потребность в общении, находить с женщинами общий язык. Это приводит к тому, что чаще уходят из школы или не приходят в нее мужчины. В результате возникают определенные проблемы в воспитании в школе мальчиков, на что обращал внимание еще в начале XX в. Г. Мюнстерберг. Феминизация школы неизбежно привела и к феминизации требований к учащимся, установлению женских эталонов поведения. Инициатива и автономия, свойственная мальчикам, особо не поощряются, ритуал взаимоотношений преобладает над содержанием, а внешняя дисциплина — над самоорганизацией (Брес-лав Г. М., Хасан Б. И., 1990).

В настоящее время наблюдается и феминизация психологии. Так, среди студентов психологического факультета Санкт-Петербургского университета соотношение лиц мужского и женского пола в конце 90-х гг. XX в. равнялось 1 : 3,5. Среди студентов спецфакультета (получение второго образования) это соотношение было еще выше — 1 : 4,3.

Однако жесткое деление для большинства видов профессиональной деятельности на мужские и женские вряд ли оправдано и не имеет исторических корней. Так, в настоящее время в сфере обслуживания в основном заняты женщины. Но значит ли это, что данная сфера и является только их профессиональным предназначением? Разве не были приказчиками в магазинах в царской России мужчины? Разве не считались в Италии лучшими прачками и цирюльниками тоже мужчины? А Дж. Хаксли и А. Хэдон (J. Huxley, A. Haddon, 1936) упоминают замечание греческого писателя III в. Атенауса: «Кто-нибудь знает женщину — повара?» И действительно, в известных ресторанах шеф-поварами являются мужчины, как и на конкурсах кондитеров и парикмахеров побеждают не только женщины, но и мужчины. И это не случайно. Ведь и раньше, например, профессия повара была мужской. Мужчины искали новые компоненты, соотношения, изобретали рецепты, писали поваренные книги. И двигало ими стремление к деятельности, требующей поиска нового, свежего, нестандартного решения. Очевидно поэтому и вязание изобрели в конце XIII в. итальянские мужчины, и в течение нескольких веков это было сугубо мужским делом. Затем вязание стали осваивать и женщины и довели дело до такого совершенства, что мужчины уже не могли с ними конкурировать.

В ряде стран в последние десятилетия женщины успешно пробиваются в традиционно мужские профессии. Так, в период с 1985 по 1995 г. в США число женщин-судей возросло с 7 до 18%, операторов и специалистов информационных систем — с 11 до 28%, экономистов — с 13 до 34%, архитекторов — с 4 до 11% (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Изменение гендерных ролей на рабочих местах

Такой же рост наблюдается в США и по другим данным. Если в 1970 г. только 9% женщин получили юридическое образование, 5% — медицинское и 7% — в сфере естественных наук и инженерных специальностей (Biabchi, 1995), то в 1999 г. эти цифры возросли до 40, 30 и 40% соответственно (Smith, 2000).

В большинстве стран дикторами телевизионных новостей в равной степени являются

мужчины и женщины. Увеличивается и число женщин, являющихся ведущими программ (Atkin et al., 1991). Больше того, продюсерами большинства программ, где участвовали женщины, отклоняющиеся от стереотипов, были также женщины.

В то же время в законодательных актах Российской Федерации имеется список профессий, запрещенных для женщин. В соответствии с ним женщин, как правило, не берут на тяжелую и опасную работу. Не рекомендуется брать их и в некоторые виды операторской деятельности, в частности — водителями общественного транспорта (шофером автобуса, машинистом тепловоза, пилотом пассажирского самолета). Это объясняется не наличием у них меньших способностей к вождению (необходимые для этого способности как раз выше у женщин; так, у них больше поле зрения, они лучше определяют расстояние до объекта и скорость его движения, лучше согласовывают движения с получаемой зрительной информацией, но все это проявляется лишь при лабораторном исследовании), а тем, что у женщин легче возникает стресс при неожиданных ситуациях, с которым они справляются хуже, чем мужчины. Следовательно, повышается риск травмирования и гибели других людей, если водителем общественного транспорта является женщина.

Статистика подтверждает эти полоролевые ограничения. По данным М. Д. Александровой (1974), среди 150 обследованных водителей такси были только две женщины. Среди 150 водителей троллейбусов женщин было больше — 23, а среди водителей трамваев женщины уже преобладали — 93 против 57 мужчин. Там, где требуется большая сила, мужчин явно больше. В транспортном цехе машиностроительного завода работа именно такого характера, и неудивительно, что работающих мужчин там почти в 4 раза больше, чем женщин. В то же время мужчин и женщин-фрезеровщиков было равное количество.

Среди работников налоговой службы тоже наблюдается четкое разделение по полу. Так, в выборке, обследованной О. С. Дейнека с соавторами (1999), среди служащих налоговой инспекции было 90% женщин, а среди сотрудников налоговой полиции все — мужчины.

Независимо от профессиональных предпочтений больше женщин занято умственным трудом, чем физическим (3. Дроздовски, 1999): в возрасте 20 лет — соответственно 59 и 38%, в возрасте 35 лет — 72 и 35%.

При наборе детей в хореографические училища педагоги испытывают дефицит мальчиков, в то время как от девочек нет отбоя.

Надо отметить, что распределение мужчин и женщин в различных профессиях во многом определяется сложившимися в той или иной стране традициями и экономическим положением. В России большинство врачей — женщины, в Северной Америке — мужчины (84%). В Дании большинство дантистов — женщины, а в США и Канаде — мужчины. Хирурги в подавляющем большинстве — мужчины, так как проведение даже плановой операции чревато неожиданным развитием событий, приводящим к стрессу. В то же время среди терапевтов много женщин, и они являются лучшими диагностами, чем мужчины. Это объясняется тем. что внимание к деталям у женщин выше, чем у мужчин.

А. И. Фукин (2000) выявил, что среди работающих на сборке часов большинство женщин (75%), однако на сборке и пуске узла хода часов работают только мужчины, а на операции «установка волоска» — только женщины.

И все же, несмотря на то, что в последние десятилетия половое разделение труда потеряло свою былую жесткость и количество исключительно мужских и исключительно женских занятий резко уменьшилось, превалирование мужчин или женщин в ряде профессий остается, и на то имеются, очевидно, основательные причины. В качестве этих причин одни авторы видят только социальные факторы, другие — как социальные, так и биологические.

Феномен наличия «мужских» и «женских» профессий свидетельствует о наличии гендерной составляющей профессиональных стереотипов. Понятие «мужская» профессия включает в себя следующие категории: профессионализм, трудность, наличие высшего образования и оценивается более значимо по сравнению с «женской»: понятие «женская» профессия включает в себя следующие категории: второстепенная, биологически свойственная, не требующая высшего образования. При сравнении со статистикой, свидетельствующей о реальном распределении работников в различных областях занятости, явно просматривается тенденция занижения респондентами доли мужчин, занятых в неквалифицированных и низкостатусных областях, а также занижение доли женщин, работающих в технических областях.

На основании полученных данных мы можем сделать вывод о том, что существуют значимые стереотипы в обществе, содержание которых наделяет мужчин умением быстро принимать решения и управлять людьми. Причем различий между возрастными группами, мужской и женской выборками обнаружено не было, что может говорить об однородности и стабильном воспроизводстве подобных стереотипов из поколения в поколение.

Мужчинам приписывается большее количество положительных и нейтральных (ни женских, ни мужских) профессиональных качеств, мужчин чаще рассматривают как компетентных работников, в то время как в стереотип «идеальной женщины» не входит категория «работник». Надо также отметить, что мужчинам в целом приписывается больше способностей, которые служат базой профессиональной деятельности, чем женщинам. Сравнение мужской и женской выборок по оценкам различных качеств не показало различий: и женщины, и мужчины склонны оценивать мужчин как более компетентных.

<...> От мужчин более, чем от женщин, ожидается достижение успеха, и в то же время женщины менее, чем мужчины, склонны оценивать успех как значимую ценность. <...> Женщины склонны оценивать себя как неспособных быстро принимать решения, не умеющих действовать в условиях конкуренции и не способных достигнуть успеха.

Наши результаты говорят о тенденции воспринимать мужчин как более способных к профессиональной деятельности. Женщины воспринимают себя как менее способных к профессиональной деятельности по сравнению с мужчинами.

Навольская Д. В., 2002. С. 299-300.

Социальные психологи Г. Гибш и М. Форверг (1972), опираясь на обзор А. А. Гольденвейзера, видят причину этого не в биологических особенностях мужчин и женщин, а в социальных условиях, складывающихся в том или ином обществе. А. А. Гольденвейзер установил, что не существует какой-либо производственной деятельности, которая выполнялась бы повсюду и во все времена исключительно людьми одного пола. Препятствия, которые у женщин обусловлены периодами менструаций, беременностью и кормлением младенцев, не являются настолько серьезными, как принято считать в европейской культуре. Большая мышечная сила у мужчин также не оказывает серьезного влияния на участие того или иного пола в производительной деятельности. У многих африканских племен и у некоторых народов южной части Тихого океана женщины заняты тяжелыми земледельческими работами, в то время как мужчины, пишут авторы, занимаются более легким делом — охотой.

В этих утверждениях имеется ряд слабых мест. Во-первых, никто не доказал, что охота ради пропитания, а не удовольствия, является более легким делом, чем земледелие. Во-вторых, выполнение женщинами физической работы еще не свидетельствует о целесообразности этого в связи с отрицательным влиянием больших физических нагрузок на репродуктивные органы женщины. Лучше все-таки учитывать при выборе рода занятий биологические различия между мужчинами и женщинами, а не пренебрегать ими. Тогда и мужчины, и женщины будут давать максимальную эффективность своей деятельности, исходя из имеющихся у них природных возможностей, а главное, сохранят работоспособность на долгие годы и будут иметь полноценное потомство.

Конечно, социальные факторы оказывают влияние на выбор женщинами той или иной профессиональной деятельности, и практика показывает, что женщины неохотно осваивают те сферы деятельности, где преобладают мужчины (К. Дьо [K. Deaux, 1985]). Достижение успеха в этих сферах деятельности, полагают женщины, приведет к тому, что их будут считать маложенственными. Однако, хотя этот фактор и имеет место, в последние годы он все больше теряет свою значимость, и во многих производственных коллективах половой состав смешанный, что приводит к положительным результатам. Так, по данным Министерства статистики Японии, рентабельность компаний выше, если в ней работают женщины. Если женщинам обеспечивается и одинаковый с мужчинами карьерный рост, то доходы компании выше.

Исключение женщин из высокодоходных групп населения осуществляется через традицию (Е. Мещеркина, 2002). В соответствии с социальным контрактом женщина воспринимается как хранительница семейного очага и на рынке труда продолжает восприниматься как неадекватный партнер по сравнению с мужчиной. По данным эмпирического исследования, проведенного в середине 1990-х Мариной Малышевой (2001), семейно-ориентированные женщины воспринимают дискриминацию на рынке труда как нечто естественное. Главенство мужчин, их приоритетные позиции на предприятиях - для них априорно заданная реальность, они наблюдают ее на протяжении всей своей сознательной жизни и считают наиболее рациональной моделью общества. Не только женщины, ориентированные на семью, но и молодые высокообразованные женщины с высокими социальными притязаниями и профессиональными амбициями предпочитают иметь партнера с более высокими доходами, чем они. В свою очередь, мужчины рассматривают заработок женщин как вторичный и необязательный вид семейного дохода,

считая его «подспорьем», а не равноправным вкладом в семейный бюджет (Козина И. М., 2000; Е. Мещеркина, 2002). Представления о мужчине как об основном кормильце семьи мало поколебались с момента вхождения России в рыночную экономику. Более того, они успешно транслируются подрастающему поколению (Бутовская М. Л. и др., 1998).

Фенько А. В., 2004. С. 268.

Женщины работают главным образом в непроизводственной сфере, труд в которой связан в основном с выполнением обслуживающих функций, считается малопрестижным и вследствие этого малооплачиваемым. Об оплате женского труда речь была выше. Это, по мнению Ю. Е. Алешиной (1985), лишает возможности фемининных женщин получать высокую удовлетворенность от своего труда. С этим трудно согласиться. Во-первых, именно фемининные женщины и должны, по идее, быть удовлетворены выбранной «женской» профессией. Во-вторых, многие профессии, хотя и «кабинетные», выбираются и мужчинами. Примером тому служит научная деятельность, которая, кстати, оплачивается одинаково. А вот эффективность ее выполнения может быть разной. Ю. С. Якштис (1992). например, выявил, что редакторами чаще работают женщины, но успешные редакторы чаще мужчины, чем женщины.

Следует отметить, что, по данным американских авторов, большинство женщин не хотят устраиваться на «мужские» работы, так как лучше чувствуют себя на «женской» работе, с которой они знакомы и к которой они лучше подготовлены. Следовательно, меньшая занятость женщин в традиционно мужских профессиях может быть обусловлена не только предвзятостью мужчин, старающихся не принимать женщин на работу, считая их менее ценными работниками, но и личностными факторами женщин: их склонностью к «женским» видам деятельности, ощущением дискомфорта в мужских коллективах. Кстати, отмечается, что дискриминации при приеме на работу подвергаются и мужчины, если они претендуют на «женские» профессии (P. Glick, 1991).

Производственные стрессы у женщин

Как правило, женщины больше жалуются на стрессы, чем мужчины. Результаты исследования, проведенного с участием 211 женщин-разнорабочих, занятых в строительной индустрии (т. е. занимающихся трудом, который традиционно считался мужским), свидетельствуют о положительной корреляции таких стрессоров, как сексуальные домогательства и дискриминация по половому признаку, с психологическими и физическими проявлениями нездоровья (Goldenhar, Swanson, Hurrell, Deddens, 1998).

Результаты других исследований говорят о том, что работающие женщины чаще, чем их коллеги-мужчины, страдают от таких последствий стресса, как головные боли, нервозность, депрессия, нарушения сна и аппетита. Женщины также говорят о том, что производственные стрессы заставляют их больше курить, пить и употреблять наркотики. У женщин, занятых на производствах, уровень стресса на которых велик, чаще происходят выкидыши и более короткий менструальный цикл, чем у тех, кто работает в более спокойной обстановке. Однако у женщин есть и одно преимущество: они гораздо чаще, чем мужчины, для борьбы с последствиями стрессов прибегают к социальной поддержке (Nelson, Burke, 2000).

Шульц Д., Шульц С., 2003. С. 445-446.

Факторами, препятствующими участию женщин в «мужских» профессиях (следовательно, и работе в мужских коллективах), являются, с одной стороны, негативное отношение сослуживцев-мужчин к их коллегам-женщинам (Padavic, Reskin, 1990), а с другой стороны, сексуальные преследования со стороны мужчин-коллег (Gutek, Kohen, 1987; Mansfeld et al.,1991). Б. Гютек и А. Мораш (Gutek, Morasch, 1982) отмечают, что 20% женщин из их выборки, работавших ранее на нетрадиционных для женщин работах, оставили свои места из-за преувеличенного сексуального интереса к ним со стороны коллег-мужчин, а еще 9% потеряли работу из-за того, что пытались жаловаться начальству или отказывались терпеть такое обращение.

Общее положение российских женщин на рынке труда в 1994 г. характеризовалось следующим образом:

- более низкая по сравнению с мужчинами квалификация;
- более низкая по сравнению с мужчинами оплата труда;
- ограниченный набор профессий;
- специфическое отраслевое распределение;
- горизонтальная профессиональная мобильность, т. е. без повышения в должности и

квалификации;

- тяжелые и вредные условия труда;
- более высокий, по сравнению с мужчинами, уровень безработицы;
- отчуждение женщин от участия в высших политических и управленческих структурах.

Личностные факторы, влияющие на трудоустройство мужчин и женщин. По данным Л. А. Коростылевой (2000), легче трудоустраиваются более интеллектуальные, дипломатичные, в меру смелые, недоминантные, считающиеся с мнением других, менее общительные и экспрессивные мужчины и несколько доминантные и социально смелые, более общительные и экспрессивные женщины. Эмоциональная устойчивость в большей мере способствует трудоустройству женщин, чем мужчин. Мужчины, преодолевшие затруднения в трудоустройстве и самореализации, не столь низко мотивированы, а аналогичные женщины — не столь фрустрированы, как в общих выборках тех и других.

4.3. Половые особенности адаптации к профессии

Н. Г. Колызаева (1989) выявила особенности профессиональной адаптации мужчин и женщин. У женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, у мужчин — профессионально-деятельностный. Отмечены также разнонаправленные изменения в процессе адаптации личностных характеристик: у женщин эти изменения происходят в основном в эмоционально-коммуникативном блоке, а у мужчин — в коммуникативно-волевом. Т. А. Кухарева (1980). изучавшая адаптацию молодых инженеров, обнаружила, что женщины более настойчивы в достижении целей, мужчины же умеют лучше организовать свою работу и более конформны.

Если женщина осуществляет одинаковую с мужчиной профессиональную деятельность, это не значит, что она имеет на эту деятельность одинаковый с мужчиной взгляд и одинаково ее осуществляет. И. В. Грошев (1997) показал, во-первых, что оценочный показатель «врачебных качеств» у женщин-врачей выше, чем у их коллег-мужчин; во-вторых, значимость этих качеств у тех и других различна, что видно из приведенного ниже их перечня с данными им оценками (табл. 4.5).

Таблица 4.5

Выраженность «врачебных» личностных качеств у студентов-медиков разного пола

Женщины		**Мужчины**	
качества	**баллы**	**качества**	**баллы**
Гуманизм	4,83	Ответственность	4,76
Доброта	4,82	Чувство долга	4,68
Ответственность	4,81	Доброта	4,60
Отзывчивость	4,80	Гуманизм	4,59
Вежливость	4,79	Отзывчивость	4,58
Чуткость	4,77	Чуткость	4,51
Чувство долга	4,74	Вежливость	4,49
Жалость	4,61	Сдержанность	4,41
Сострадание	4,57	Жалость	4,36
Сожаление	4,46	Гармоничность чувств	4,31
Сдержанность	4,32	Сострадание	4,24
Гармоничность чувств	4,27	Сожаление	4,20

Обращает на себя внимание, что у женщин на первых местах стоят такие качества, как гуманизм и доброта, а у мужчин — ответственность и чувство долга. У женщин меньше, чем у мужчин, придается значение сдержанности. Таким образом, профиль личностных качеств женщин выглядит более гуманистическим, а профиль мужчин — более волевым.

По данным Р. Х. Кузиной (2001), для мужчин и женщин — военнослужащих значимыми для успешной службы были моральная нормативность, поведенческая регуляция, состояние здоровья, однако они разошлись в том, что четвертым важным качеством у мужчин была физическая работоспособность, а у женщин — коммуникативные способности.

Различаются у мужчин и женщин стили осуществления одной и той же деятельности.

Болгарский психолог С. В. Иванов (1990) показал, что имеются некоторые различия в педагогическом общении учителей физкультуры — мужчин и женщин. Учителя-женщины больше стремятся показывать и объяснять по сравнению с учителями-мужчинами, которые чаще задают

вопросы и делают дополнения к ответам учащихся. Женщины чаще используют оценки, шутки. Учителя-мужчины чаще дают конкретные указания по организации работы, чаще используют команды и распоряжения. В воспитательной работе учителя-мужчины больше внимания обращают на внешнюю и формальную сторону, меньше вникая в мотивы поведения ученика. Они отдают предпочтение в общении школьникам-спортсменам и более физически развитым и дисциплинированным школьникам.

По данным Д. А. Мишутина (1992), учителя-мужчины чаще используют личност-но-групповое общение, а учителя-женщины — межличностное общение. Мужчины по сравнению с женщинами чаще используют неречевые средства общения, а женщины — речевые. Воспитательные обращения также используются чаще женщинами.

Сегодня многие женщины работают, и причины, побуждающие их к этому, существенным образом изменились.

Помимо традиционных материальных соображений здесь действуют честолюбие, стремление к самовыражению или общению (эти мотивы действенны для тех, кто находится в наиболее благоприятных условиях), желание вырваться из домашней изоляции. В любом случае работа для женщины всегда связана со стремлением к независимости. Не желая больше жить с нелюбимым мужчиной, она хочет вернуть себе свободу, не нанося при этом непоправимого ущерба своему материальному положению.

Элизабет Вадинтер // Курьер ЮНЕСКО. 1986. Апрель. С. 17.

«Почему любовь к исконно мужским профессиям, - пишет геолог Ирина П., - оказывается у женщин сильнее долга перед семьей? Не потому ли, что в девчонках чуть не с пеленок воспитывается мужество, стремление соперничать с мальчишками и даже превзойти их?

Я выбрала мужскую специальностъ - геолога. В 17 лет, конечно, не думала о замужестве, о детях, зато бредила романтикой. Пришло время - я вышла замуж. Неудачно. Вскоре разошлись. Когда дочери исполнился год, мне пришлось уехать в тайгу. Приехала - дочь меня не узнает. Я знаю одну женщину в Дальневосточном геологическом управлении, которая каждый год отдавала своего ребенка на полевой сезон в детский дом. Как вы считаете, ей было легко? А ребенку?»

Из книги: Лисовского В. Т. Любовь и нравственность. Л., 1986. С. 86-87.

Женщины в большей степени, чем мужчины, заинтересованы в санитарно-гигиенических условиях труда, в улучшении организации работы (Э. Ранник, 1978). Они, как отмечает Н. Н. Обозов (1997), больше ориентированы на оценки их труда другими участниками совместной деятельности, поэтому похвала или негативная оценка являются основными регуляторами их трудовой активности. Женщины больше всего чувствительны к отношениям, складывающимся на производстве (М. А. Куцыре-ва, 2004), поэтому они предпочтут работу, где у них сложились хорошие отношения, даже в ущерб заработной плате. Ориентация на личные, комфортные отношения может компенсировать их неудовлетворенность в семейно-брачных отношениях.

Мужчины, в силу природных особенностей и сложившихся исторических традиций, более ориентированы на производство, деловые отношения, успехи на службе. Их эмоциональное реагирование связано с материальным и техническим обеспечением производства (М. А. Куцырева, 2004).

Сказанное выше объясняет различное отношение женщин и мужчин к даваемым им оценкам. Признать вслух свои физические недостатки, немодную прическу или одежду женщина не захочет. К оценке же своих деловых, лидерских качеств она отнесется гораздо спокойнее. Успешные «деловые женщины» не желают признавать вслух свою деловитость. В отличие от них недооценка способностей мужчины в сфере профессиональной деятельности больнее всего бьет по его самолюбию.

Никто не оспаривает права женщин на самую напряженную творческую профессиональную жизнь. Отнюдь! Речь идет о другом: «свобода» женщины, ее полная отдача жизни общественной и профессиональной слишком часто оборачивается бедой в ее же собственной семье. Кроме того, в подобных семьях возникает опасный дух соперничества, который ведет к своеобразной ревности супругов друг к другу, к успехам каждого, ибо успехи эти уже не воспринимаются как свои, общие. А отсюда - стремление (пусть и неосознанное) несколько принизить успехи другого, высмеять его искания,

отмахнуться от его проблем.

Кон И. С. II Социологические исследования. 1982. № 2.

4.4. Пол и профессиональная карьера

Женщины чаще, чем мужчины, пассивны в планировании деловой карьеры, больше живут сегодняшним днем и меньше заглядывают в завтрашний. По данным В. Г. Горчаковой (2000), лишь 20% женщин в нашей стране имеют устойчивую тенденцию к профессиональной карьере.

М. В. Сафонова (1999) считает, что личностными особенностями успешных в карьере женщин являются общительность, социальная смелость и активность, рассудительность, эмоциональная сдержанность, высокий уровень интеллекта, хороший самоконтроль. По большинству показателей эта группа женщин приближается к средним значениям мужской выборки, что указывает на их маскулинность. Кроме того, большинство женщин, преуспевающих в карьере, имеют высшее образование, а одна треть — ученую степень.

Чем же обычно расплачиваются женщины, которые решили сделать дело важной частью своей жизни?

Во-первых, наибольшие потери заметны в той сфере, которую условно можно назвать «семейная жизнь». Здесь вырисовывается такая картина: около 80% деловых женщин имеют мужа или состоят в гражданском браке; около 20% - разведены; менее 50% имеют детей; около 90% опрошенных отмечают, что работа ущемляет их личные интересы и около 70% ощущают на себе давление общественных стереотипов о роли женщины в семье и обществе.

В то же время более 50% из них игнорируют личные интересы, около 30% хотели бы изменить ситуацию в пользу семьи и друзей, более 5% отдали бы все время работе, только 12% удается сочетать работу с личной жизнью.

Во-вторых, было также установлено, что в большинстве случаев у деловых женщин выражены страх перед распадом семьи, других значимых отношений, избегание лидерства в важных отношениях, неудовлетворенность своей женственностью, недооценка своих профессиональных достижений и т. п.

Пахальян В. Э., 2000. С. 92.

Женщины устраивают свою профессиональную карьеру значительно позже мужчин. Как показал Д. Левинсон (D. Levinson et al., 1978), большинство мужчин завершали свое профессиональное ученичество и полностью достигали статуса зрелости в сфере труда к 30-летию. Женщины же не переставали числиться новичками в профессиональном мире вплоть до достижения среднего возраста. Р. Дро-эдж (R. Droege, 1982) даже обнаружила, что у большинства женщин, начавших свою карьеру после 20 лет, «период ученичества» длился до 40 лет, а то и позже. Но даже у тех женщин, которые, как и мужчины, достигли профессиональной зрелости к 30 годам, происходило переключение интереса с достижения профессионального успеха на получение удовлетворения от личных отношений. В этом состоит отличие женщин от мужчин, так как для последних карьера остается основной задачей и после 30 лет (D. Adams, 1983).

Смена профессиональной карьеры. Мужчины чаще меняют свою профессиональную карьеру, чем женщины, так как последние не оставляют попыток добиться повышения по службе и не готовы к переоценке своих профессиональных целей и достижений (R. Droege, 1982). Думается, этому есть и другая причина — большая склонность мужчин к риску.

Виды профессиональной карьеры женщин. Выделены 3 вида карьер женщин: линейная — постоянное ведение домашнего хозяйства; прерывистая — женщина на определенное время прекращает работать ради семьи, а затем вновь возвращается на работу; параллельная — женщина работает и ведет домашнее хозяйство.

Характерным является отмечаемый Т. В. Андреевой (1998) факт, что даже у большинства тех женщин, которые в юности выбрали творческую работу, в зрелом возрасте (около 30 лет) преобладает семейная направленность. Это согласуется с выявленным Э. С. Чугуновой (1986) фактом, что среди инженеров с индифферентной установкой к творческой профессиональной деятельности женщин в 2,5 раза больше, чем мужчин. Более того, 18% женщин высказали отрицательное отношение к повышению уровня своих технических знаний, что тормозит их творческую активность и профессиональное продвижение.

Возможно, в совокупности с обстоятельствами, связанными с рождением детей и уходом за ними, это приводит к тому, что женщин менее охотно принимают на работу. По крайней мере,

статистические данные свидетельствуют о том. что безработных женщин больше, чем мужчин (по разным данным — от 60 до 75%). Прерывание женщинами своей карьеры по семейным обстоятельствам является также причиной того, что на них отрицательно смотрят при принятии решения о продвижении по службе. Так, Дж. Барон с соавторами (J. Baron et al., 1986) проанализировали список перспективных (т. е. позволяющих делать карьеру) должностей в 100 организациях и выявили, что 71% из них были заняты мужчинами.

Выявлены несколько факторов, определяющих, будет ли женщина стремиться к карьере: возраст вступления в брак, экономическое положение мужа, его взгляды на работающих женщин. Наиболее неблагоприятным считается вариант, когда женщина прерывает ради семьи свою карьеру, не закончив образования. Длительный перерыв при еще неустоявшихся профессиональных интересах ведет к тому, что женщине трудно возвратиться к получению профессионального образования (замечу, что в этом ничего принципиально специфичного для женщин нет; такие же проблемы возникают и у юношей, прерывающих учебу из-за службы в армии. Разница лишь в том, что мужчин принуждают, а женщин вынуждают семейные обстоятельства прервать учебу).

Анализируя историю науки, сторонники феминистского подхода показывают, что с момента своего возникновения она была «гендерно нагруженной». В общественном сознании был сформирован образ ученого как «логически мыслящего мужчины», который ищет истину, чтобы поставить под свой контроль и приобрести власть над природой. В своих действиях ученый уподобляется «логической машине», он должен руководствоваться лишь холодным разумом, но не чувствами. До сих пор наука продолжает многими считаться «областью преимущественно обезличенной, рациональной и абстрактной, предназначенной для мужчин».

R. McNabb, V. Wass, 1997. С. 275.

Тот факт, что наука гендерно нагружена, проявляется уже на уровне метафор повседневного языка. Так, в Средние века и эпоху Возрождения доминировало представление о природе как об «органическом женском универсуме». Если Природа отождествлялась с женским началом, то наука и культура - с мужским. Не случайно в современных языках слово «ученый», как правило, относится к мужскому роду (A. Oakly, 1998).

По словам К. Бордо, в декартовских «Размышлениях о первой философии...» легко прочитывается онтологическая мужская тревога, связанная с отчуждением от «органического женского универсума» Средних веков и Возрождения. «Голод, войны, эпидемии и нищета, преследовавшие людей с середины XVI в. до середины XVII в., разрушили чувство равновесия между человеческими существами и матерью-Природой; стало казаться, что Природа стала враждебна людям» (S. Bordo, 1986. С. 441). И, как следствие, возникла защитная реакция по вытеснению всего того, что может быть названо «женским», за пределы создаваемой в этот период науки. (Вся эта «история», естественно, зачастую описывается в психоаналитических терминах.)

Как пишет Э. Келлер, «современная наука конституируется вокруг серии дихотомий, где то, что может быть названо "женским", выдворяется за рамки науки, и, соответственно, то, что лишается права быть отнесенным к науке, будь то чувства, субъективный опыт или природа, объявляется "женским"» (E. F. Keller, 1987. С. 279).

В западной цивилизации «социокультурная категоризация пола», с одной стороны, и господствующий образ науки - с другой, тесно переплетены между собой. Не случайно широкое распространение получила метафора, согласно которой «научный» Разум отождествляется с мужским началом, а Природа - с женским. Наука же воспринимается как господство Разума над Природой (E. F. Keller, 1985. С. 66).

Отсюда утвердившиеся критерии научности: в ранг нормативов возведено господство разума над чувствами, факта над ценностью, культуры над природой, науки над верой; при этом подразумевается, что рациональность, объективность и способность к абстрагированию - мужские качества, а иррациональность, субъективизм и конкретность мышления -женские.

Виноградова Т. В., 2001. С. 113.

Научная деятельность как карьера. Еще с античных времен известны женщины, проявившие себя в науке, однако это большая редкость. И до сих пор научной

деятельностью занято больше мужчин, чем женщин, причем чем выше научный статус, тем больше проявляются эти различия. Приведу в качестве примера данные 3. Яворского (Z. Jaworsky, 1994) о численном составе преподавателей вузов в Польше (табл. 4.6).

В России от общего числа научных работников женщины составляют 40%. Среди них кандидатов наук — 28%, а докторов наук — 13-14%. Среди руководителей научных учреждений женщин всего 12%. Чаще всего это руководители лабораторий, заместители директоров высших учебных заведений. В США среди докторов наук женщин 20% (следует иметь в виду, что докторская степень на Западе соответствует кандидатской степени в России).

На одну из возможных причин этого указывал еще Ч. Дарвин (1896): отрасли, в которых мужчина наиболее превосходит женщину, — те, которые требуют упорного доискивания и продолжительной работы над отдельными мыслями. Имеет значение и то, что женщины чаще, чем мужчины, ставят под сомнение свои способности в овладении науками (N. Ware, N. Steckler, 1983). Выявлено, что студентки колледжей оценивают статьи, написанные мужчинами, выше, чем статьи, написанные женщинами (H. Goldberg, 1983). Возможно, имеет значение то, что в школе учителя чаще спрашивают и вызывают к доске, больше поощряют в занятиях точными науками, в частности — математикой, мальчиков, чем девочек, чаще рекомендуют мальчикам заняться наукой (Brophy, 1985; Eccles, Blumenfeld, 1985, Matyas, 1987).

Гипатия из Александрии (370-415 гг.), была математиком, астрономом и философом-неоплатоником. Преподавала она в Александрийском музее, куда съезжались студенты со всего света, чтобы послушать лекции по математике, астрономии, механике, философии. Вместе с отцом - математиком и астрономом Теоном - занималась пересмотром и совершенствованием евклидовой геометрии. Они впервые изобрели устройство для дистилляции воды и измерения ее уровня. Гипатия стала жертвой религиозного фанатизма христиан и была растерзана толпой. На нее до сих пор ссылаются как на единственного представителя «слабого пола» в истории математики.

Первыми ботаниками были женщины. Они собирали травы, связывали созревание растений с астрономическими явлениями (сменами фаз Луны, появлением звезд).

<... > В эпоху Средневековья было известно имя аббатисы Хильдегард (1098-1179 гг.). Она оставила описание 230 видов растений и 60 видов деревьев, птиц, рыб, камней, металлов, теологические трактаты, книги по медицине, энциклопедию. Церковь причислила ее к лику святых.

<...> ВXVIII в. во главе отечественной науки стояла Е. Р. Дашкова (1744-1810 гг.). Она была одновременно директором императорской Академии наук в Петербурге и президентом Российской академии - научно-исследовательского центра гуманитарных наук по изучению русского языка, древнерусской словесности, отечественной истории.

Количественный состав и квалификация преподавателей в различных вузах Польши, (%)

<...> Каролина Гершель из Ганновера в 1783 г. открыла 3 новые туманности. Она помогала брату исследовать двойные звезды, а затем открыла сама несколько новых звезд и еще 14 туманностей. 1 августа 1786 г. она обнаружила новую комету. В возрасте 75 лет завершила описание туманностей, за что в 1828 г. получила золотую медаль Королевского астрономического общества (Англия), почетным членом которого стала в 1835 г.

Ада Лавлейс, дочь Байрона, была математиком. Она и муж, граф Лавлейс, создали вычислительную машину - прообраз современного компьютера.

М. Склодовская-Кюри вместе с мужем Пьером Кюри открыла полоний и радий, исследовала радиоактивные излучения.

Софья Ковалевская (1850-1891 гг.) - математик, первая женщина - член-корреспондент Петербургской академии наук. Она вела исследования в области математики, механики, астрономии и была удостоена премии Парижской академии наук и Академии наук Швеции.

Женщины в науке: Реферативный сборник. М., 1989.

Таблица 4.6

Количественный состав и квалификация преподавателей в различных вузах Польши, (%)

Квалификация	Мужчины	Женщины
Профессор и доцент	82,3	17,7
Адъюнкт	58,8	42,2
Старший преподаватель	62,0	38,0
Старший ассистент	65,4	34,6
Преподаватель	43,6	56,4
Ассистент	67,6	32,4
Лектор	9,3	90,7
Всего	**60,7**	**39,3**

По данным Л. Термена и К. Майлза (L. Terman, C. Miles, 1936), женщины, защитившие докторские диссертации или попавшие в перечень «Кто есть кто», т. е. сделавшие карьеру, в среднем оказались более маскулинными, чем женщины любых других профессий.

Однако отказ женщин от карьеры (особенно женщин-руководителей) не обязательно связан с боязнью утратить женственность. Многие женщины не хотят играть в политические игры мужчин, ориентируются на негативное отношение общества к лидерству женщин (К. Rojahn et al., 1997).

4.5. Пол и эффективность групповой деятельности

В исследовании С. А. Виноградовой (2004) испытуемым женщинам задавался вопрос: мужчину или женщину они предпочли бы в той или иной ситуации в качестве партнера при профессиональном общении? В большинстве ситуаций предпочтение было отдано мужчинам (рис. 4.4) и только в случае выражения сочувствия и поддержки явное предпочтение было отдано женщинам.

По данным М. Хорнер (M. Horner, 1987), мужчины работали лучше, когда за ними наблюдали сверстники, женщины же на присутствие сверстников не реагировали. Отмечается также (W. Wood, 1987), что чисто мужские по составу группы более продуктивны, чем чисто женские.

Во время Второй мировой войны (1939-1945 гг.) многие организации в США впервые столкнулись с необходимостью нанять огромное количество женщин, которым предстояло заниматься «мужской работой», потому что мужчины ушли воевать. Советы, которые приводятся ниже, в то время воспринимались без тени иронии, ибо считалось совершенно необходимым помочь «девочкам» (тогда бытовал именно такой термин) приспособиться к работе вне дома. Вряд ли нужно говорить о том, что все боссы были мужчинами.

- **Практика показывает, что «толстушки» (т. е. те, чей вес слегка превышает норму) более покладисты и лучше работают, чем их худощавые сестры.**
- **Дайте работающей женщине исчерпывающий перечень того, что ей нужно сделать в течение рабочего дня, чтобы она занималась делом и не приставала к вам с вопросами каждые 5 минут. Женщины могут быть превосходными исполнителями, когда круг их обязанностей четко очерчен, но им не хватает инициативы и они не в состоянии сами найти себе дело.**
- **У каждой девушки в течение рабочего дня должно быть адекватное количество перерывов на отдых. Нельзя не считаться с женской психологией. Девушка более уверена в себе и лучше работает, если у нее в порядке прическа, подкрашены губы и если в течение дня она сможет несколько раз вымыть руки.**
- **Инструктируя девушку или критикуя ее, будьте тактичны. Женщины чувствительны. Они не умеют пропускать мимо ушей грубые слова так, как это делают мужчины. Никогда не высмеивайте ее. У нее портится настроение - и она начинает хуже работать.**
- **Позаботьтесь о том, чтобы униформа у вас была всех размеров: каждая девушка должна хорошо выглядеть. Переоценить значение этого обстоятельства для того, чтобы женщины были довольны, невозможно.**

К счастью, с тех пор как эта «конфиденциальная информация» увидела свет, многое изменилось.

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 269.

Установлено, что мужчины и женщины при решении групповых задач ведут себя по-разному в зависимости от присутствия лиц своего и противоположного пола (A. Eskilson, M. Willey, 1976). Если в группе было трое мужчин, то они вместе сотрудничали, решая поставленную экспериментатором задачу; при наличии в группе двух мужчин и одной женщины мужчины пытались решить задачу без помощи назначенного экспериментатором лидера-женщины; если лидером в смешанной группе назначался мужчина, то при отсутствии претензий на лидерство женщины оба мужчины конкурировали друг с другом, доказывая умение решать задачу («эффект забияки»). Группа из трех женщин показала наименьшую эффективность.

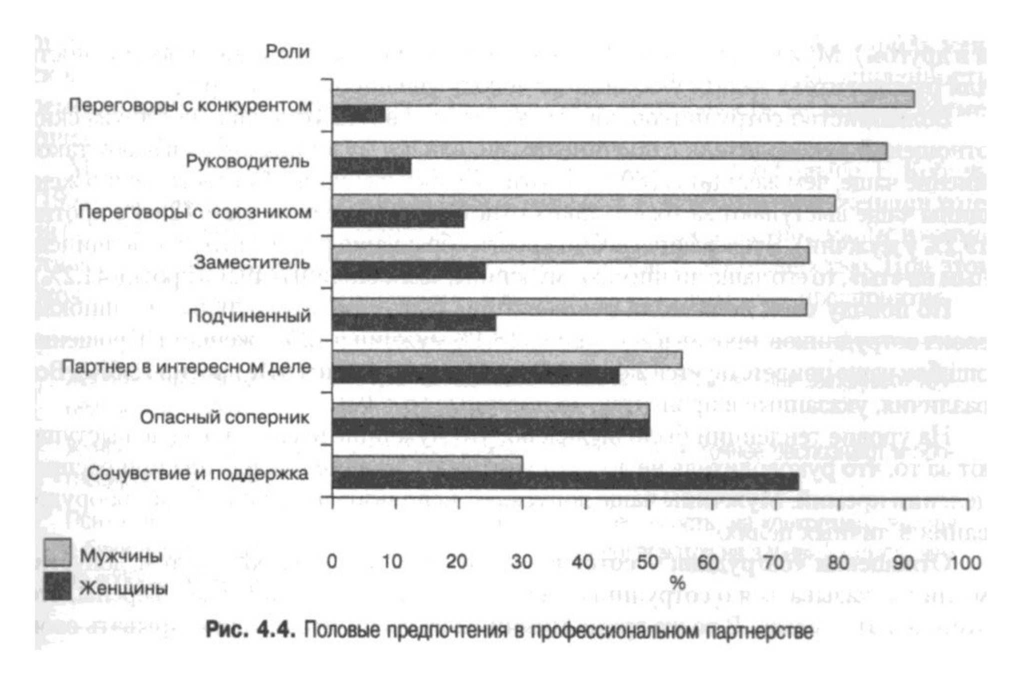


Рис. 4.4. Половые предпочтения в профессиональном партнерстве

4.6. Пол и организационное поведение

Одним из аспектов организационной культуры в учреждениях и организациях являются особенности поведения (отношений) между сотрудниками, в частности особенности отношений между мужчинами и женщинами, в связи с чем говорят о маскулинных и фемининных организационных культурах. Там, где преобладают фемининные ценности, предпочитают групповую интеграцию. В маскулинной культуре ставка делается на индивидуальные усилия. В маскулинной культуре конфликты решаются как открытое и жесткое противостояние, которое, как правило, доводится до логического конца, тогда как в женской организационной культуре они носят скрытый характер и их урегулирование осуществляется не силовыми методами, а в процессе переговоров, дискуссий. В мужской культуре доминирует стремление быть первым, в женской — быть обычным. В мужской культуре источником власти является статус и признается авторитарный стиль руководства, в женской — личные отношения и преобладает демократический стиль управления (А. В. Чернобровкина, 2000).

Представления об отношениях в организации как мужчин, так и женщин изучены А. А. Хвостовым (2004).

Отношения «руководитель — подчиненный». По мнению мужчин, руководитель не должен бояться ухудшить отношения в коллективе, ставя в пример наиболее успешных; халтурщиков и нарушителей дисциплины он должен наказывать открыто. Женщины в отношении таких мер высказывают сомнение, они по большей части уверены в том, что руководитель не должен выговаривать подчиненному в присутствии коллег.

Мужчины считают, что руководитель в случае жалобы одного сотрудника на другого должен вмешаться в конфликт; что подчиненный должен выполнять указания руководства, даже если не согласен с ними (женщины сомневаются и в том и в другом). Мужчины, кроме того, чаще, чем женщины, допускают возможность для руководителя делать указания по поводу внешнего вида сотрудника.

Большинство сотрудников допускают возможность установления дружеских отношений руководителя с подчиненными, однако мужчины высказывают такое мнение чаще, чем женщины (80,3% против 70,3% у женщин). Соответственно женщины чаще выступают за то, что таких

отношений не должно быть (28,3% против 19,2% у мужчин). Что касается возможности обращения руководителя к подчиненным на «ты», то его чаще принимают мужчины, чем женщины (49,9% против 41,2%).

По поводу того, должен ли руководитель быть снисходительным к ошибкам своих сотрудников, против высказались 18,1% мужчин и 12,7% женщин. Прощение ошибок чаще приветствуется женщинами, чем мужчинами (84% против 79,5%). Все различия, указанные в процентах, достоверные ($p < 0,01$).

На уровне тенденции было выявлено, что мужчины несколько чаще выступают за то, что руководитель не должен учитывать мнение коллектива при распределении премий. Мужчины чаще допускают использование служебного оборудования в личных целях.

Отношения «сотрудник — сотрудник». Мужчины сомневаются в том, допустимо ли высказываться о сотруднике в его присутствии, женщины же уверены, что этого делать нельзя. В то же время мужчины считают, что не надо скрывать свои симпатии и антипатии к сотрудникам, женщины же сомневаются в правильности такого поведения. Мужчины больше за то, что сотрудник имеет право делать замечание коллеге по поводу нарушения им трудовой дисциплины, больше склонны, чем женщины, доложить руководству о том, что коллеги производят некачественную продукцию. Женщины в меньшей степени, чем мужчины, уверены в том, что человек всегда должен до конца отстаивать свою точку зрения.

Женщины более категоричны в том, что новому сотруднику нужно оказывать помощь; они против того, что женщине надо помогать только при тяжелой физической работе. Мужчины уверены, что сотрудники пожилого возраста заслуживают некоторых послаблений (удобный график, посильная работа). Женщины в отношении этого высказывают сомнения. Большие различия проявляются во мнениях в отношении штрафов и наказаний. Мужчины больше склонны, чем женщины, к мнению, что следует штрафовать сотрудников за материальный ущерб, а не списывать убытки на предприятие.

«Таким образом, — делает вывод А. А. Хвостов, — мужчины гораздо больше за "гласность" отношений, будь то между сотрудниками или руководителем и сотрудником. При этом мужчины, в отличие от женщин, делегируют руководителю больше полномочий. Но гласность отношений у мужчин очень часто предполагает и весьма бескомпромиссный конфликт. Наконец, мужчины чаще выступают за карательные меры и менее склонны помогать ближнему» (с. 34).

4.7. Пол и бизнес

Мужчин в бизнесе больше. В России, по данным 1994 г., имеющих собственную фирму было 1,7% женщин и 3, 8% мужчин. Владельцев и совладельцев частного предприятия, дела и организации женщин было 2,9%, а мужчин — 5,6%. В выборке предпринимателей, обследованных О. С. Дейнеко и Д. Г. Мартюшевым (2000), было 35 мужчин и только 5 женщин. При этом профессиональный профиль женского предпринимательства в основном традиционен: легкая промышленность, ремесла и промыслы, консультативная, учебная деятельность, медицина, косметические услуги.

Между тем женщин, желающих заняться бизнесом, гораздо больше. Е. Кобзева (1991), например, выявила путем опроса на «КамАЗе», что более трети женщин хотели бы перейти из государственного сектора экономики в кооперативы, малые и совместные предприятия, заняться индивидуальной трудовой деятельностью. При этом около 15% женщин хотели бы создать свое дело, организовать свое предприятие.

Женщин гораздо труднее обмануть при сделках, так как действия в уме они выполняют точнее, чем мужчины.

Женщины обладают лучшей «психологической зоркостью», т. е. точнее распознают и прогнозируют поступки других людей.

Психологически женщины более ориентированы на реальность, на конкретную выгоду в ближайшее время и менее склонны к риску, более полагаются на здравый смысл, чем на воображаемые результаты.

<...> Специалисты, изучающие возможности людей (в том числе и связанные с признаком пола), отмечают, что вероятность успеха женщины-предпринимателя более высока в качестве второго лица при инициаторе-мужчине и в качестве специалиста по внешним связям.

Интересны и данные сравнительных характеристик ценностных ориентации мужчин и женщин, выбравших карьеру менеджера:

- **для мужчин такие ценности, как «семейная жизнь», «любовь», «дети», «успехи в работе», являются не только главными, но и образуют как бы единую систему;**
- **для женщин такие ценности, как «семейная жизнь», «любовь», «материальная обеспеченность», противостоят «интересной работе», «успеху», «развитию», т. е. являются как бы несовместимыми.**

Поэтому социологические данные часто показывают, что вхождение женщины в мир бизнеса влечет за собой отказ (чаще всего временный) от личного счастья. Наверное, это и объясняет тот факт, что успешные в бизнесе женщины, как правило, лет на 5-10 старше своих коллег-мужчин.

Пахальян В. Э., 2000. С. 93.

В США в отношении женщин к бизнесу тоже произошли существенные сдвиги. Если раньше количество студенток, специализировавшихся в бизнесе и менеджменте, составляло менее 10%, то в начале 1990-х гг. — более 50%. В 1989 г. каждая пятая студентка получила диплом специалиста по организации и экономике производства. Более 4 млн фирм США принадлежат полностью или частично женщинам, но большинство из них имеют низкий годовой оборот ($1 млн и меньше). Около трети новых миллионеров США составили молодые женщины-предпринимательницы (М. Дедерихс, 1995).

В последние годы во всем мире увеличивается число женщин, участвующих в принятии решений в экономической сфере. В США, Канаде, Германии число женщин, возглавляющих фирмы, растет быстрее, чем мужчин, но они концентрируются в сферах с более низким уровнем оборота. Однако в целом в Европейском регионе среди предпринимателей, собственниц фирм, а также занимающих руководящие посты до сих пор женщин мало.

Как показано А. Е. Чириковой (1998, 1999), существуют серьезные различия между мужчинами и женщинами, занятыми в бизнесе в России, в оценке ими деловых и личностных качеств, способствующих успеху в их деятельности.

Женщинами-бизнесменами отмечаются (в порядке убывания значимости) следующие профессионально важные качества и умения.

- Умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывая позиции других сторон.
- Уверенность в себе и своей миссии.
- Умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска.
- Постоянная готовность к изменениям, к нововведениям.
- Способность быстро делать выбор.
- Умение эффективно использовать способности и умения других людей.
- Трезвое отношение к новшествам, здоровый консерватизм.
- Умение противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию.
- Умение жить сегодняшним днем, «здесь и сейчас».

Расположение тех же качеств у мужчин-бизнесменов другое.

1. Постоянная готовность к изменениям, к нововведениям.
2. Умение при необходимости навязать свою позицию.
3. Умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил.
4. Умение эффективно использовать способности других людей.
5. Умение использовать чужие идеи для реализации своих целей.
6. Умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска.
7. Умение производить впечатление, налаживать и поддерживать отношения с другими людьми.
8. Уверенность в себе и своей миссии.
9. Умение противостоять давлению и нажиму, отстаивая свою позицию.

Автор отмечает, что женщины на фоне выраженной способности к доминированию в своих стратегиях ориентированы на компромисс, уверенность в себе, расчет на свои силы, доверие себе при высокой пластичности, приспосабливаемости к ситуации. Мужчины же склонны лидировать, опираясь в первую очередь на умение доминировать, действовать в ситуации неопределенности и угрозы риска, эффективно использовать других людей для реализации своих целей. Мужчины сильнее, чем женщины, ориентированы на «демонстративные качества», в то время как женщины

в меньшей степени стремятся к «самопрезентации».

Мужчина в бизнесе «больший игрок», нежели женщина, он ориентирован на достижение цели во что бы то ни стало. Женщина в большей мере опирается на другие качества и умения: рационально распоряжаться капиталом, быстро переключаться с одного дела на другое, понять и принять чужую точку зрения, идти на компромиссы, жить сегодняшним днем, быть уверенной в себе и своей миссии, уметь действовать в ситуации конфликта.

Женщины, в отличие от мужчин, являются сторонниками «консервативного бизнеса», пытаются избавиться от взгляда на бизнес как на «большую игру».

Н. В. Новоселова (2003) отмечает, что бизнес-деятельность у женщин в гораздо большей степени ориентирована на состояние и ощущение людей, которые рядом или за которых женщина-менеджер несет ответственность. Сравнение этических установок мужчин и женщин бизнесменов позволило автору сделать вывод, что женщины более зависимы в деле от других, поэтому их принципы и этичность бизнеса в целом в большей степени детерминируется сложившимися нравственными нормами в обществе. Социальная ответственность женщин в предпринимательстве выше, чем у мужчин. Проявляется это как в ориентации на гуманный менеджмент, так и в ориентации на благотворительность и социальную помощь. Женскому менеджменту присущ также высокий эмоциональный фон, что делает его менее жестким и прагматичным и более ценностно-ориентированным, направленным на стратегию, а не на тактические победы.

По данным Н. В. Новоселовой, женщины-менеджеры, в отличие от мужчин-менеджеров, склонны более позитивно оценивать собственные достижения и убеждены, что им удалось многое из того, что они задумывали. Однако это в большинстве случаев относится к собственным достижениям, но не к достижениям фирмы.

Среди качеств, мешающих занятию бизнесом, женщины отмечают отсутствие пунктуальности, невозможность преодолеть чувство жалости, излишнюю эмоциональность, доверчивость, стремление сделать так, чтобы все остались довольны, демонстрацию фемининных черт при ведении бизнеса.

Способствуют же успеху в бизнесе, по мнению женщин-бизнесменов, умение налаживать контакты (коммуникативные навыки), добросовестность и ответственность, умение доводить дело до конца, «стремление все понять и самой научиться», интуиция, хитрость. У мужчин-предпринимателей главное выделенное ими качество, способствующее успешному бизнесу, это умение принимать нестандартные решения. Мужчины выделяют качества, к становлению которых они прикладывали собственные усилия, женщины — те, которые предопределены судьбой и ситуацией («фатальность»).

Женщины-бизнесмены считают, что их преимущество заключается в успешности конкретной реализации поставленных целей, а преимущество мужчин-предпринимателей — в стратегии и анализе.

Мотивация мужчин и женщин предпринимателей. По данным А. Н. Индиен-ко (2001), у мужчин, занимающихся торговым бизнесом, по сравнению с коллегами-женщинами, более выражены такие факторы мотивации социального успеха, как достижение результата и соперничество.

Женщины видят в бизнесе возможность самореализации, в то время как мужчины ищут в нем возможность самоутверждения и приобретения свободы.

А. Н. Индиенко, используя опросник мотивационных источников (MSI) Е. Барбуто и Р. Сколл (в переводе Е. В. Сидоренко), показал, что у женщин-продавцов, по сравнению с мужчинами-продавцами, почти в два раза больше выражен фактор интереса к работе, а у мужчин-продавцов значительно больше, чем у женщин-продавцов, выражен фактор оплаты своего труда.

Это совпадает с имеющимися в литературе данными, что в мотивационной иерархии мужчин-бизнесменов доминируют такие ценности, как достижение конкретных и ощутимых результатов своего труда, обеспечение защищенного материального положения для себя и своей семьи, возможность творческой самореализации, а у женщин — интересная работа, связанная с новыми впечатлениями и общением с людьми (у мужчин эта ценность стоит на последнем месте), конкретные и ощутимые результаты своего труда, внутренний комфорт и самоуважение. Таким образом, женщины-бизнесмены предстают менее материально ориентированными, чем мужчины.

4.8. Пол и служба в государственных силовых структурах

Еще Платон предполагал, что в будущем идеальном государстве оба пола должны будут освоить одни и те же занятия и ремесла, и что женщинам наравне с мужчинами придется участвовать в войне. Его пророчество сбылось. Уже при Петре I право женщин на армейскую

службу (правда, только в качестве медиков) было зафиксировано в уставе 1716 г. В конце XVIII в. по указанию князя Потемкина в Крыму была создана «амазонская рота». Она формировалась из молодых жен и взрослых дочерей офицеров. Командовала этой ротой тоже женщина. Эти российские амазонки, по отзывам современников, отличались храбростью, были прекрасными наездницами, метко стреляли из ружей. Первой женщиной-офицером и георгиевским кавалером была Надежда Дурова, прославившая себя в Отечественной войне 1812 г. Женщины-кавалеристки участвовали и в войне 1905 г. с Японией. Во георгиевским кавалером (т. е. имела солдатские ордена — Георгиевские кресты всех четырех степеней), имела чин унтер-офицера и командовала женским отрядом, преобразованным позже в «батальон смерти», с помощью которого Временное правительство А. Ф. Керенского пыталось устыдить солдат-мужчин и заставить их воевать до конца. Правда, нельзя не отметить, что, по свидетельствам очевидцев, она имела мужеподобный вид и была крайне груба и жестока в обращении с подчиненными ей дамами.

В Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. участвовали 800 тысяч женщин-военнослужащих, из которых 550 тысяч ушли на фронт. Они были снайперами, связистами, разведчиками, летчиками. 86 женщин стали Героями Советского Союза, четыре — полными кавалерами ордена Славы.

Примеры участия женщин в войнах и проявления ими мужества имеются и в странах Запада. Хрестоматийным является образ Жанны Д'Арк, деяния которой описаны во многих литературных и художественных произведениях.

В ряде стран женщины довольно активно привлекаются к службе в армии. В Израиле женщин в армии 11%, и в этой стране существует всеобщая воинская обязанность не только для мужчин, но и для женщин (правда, женщины служат меньший срок), в Канаде — 10,9%, в Великобритании — 6%, в Японии — 3,5%, во Франции — 2,9%. В основном женщины выполняют штабную работу, служат интендантами, инструкторами и освобождаются от участия в боевых действиях.

В. В. Пешков с соавторами (2001) приводят данные, согласно которым в военной авиации США численность военнослужащих-женщин составляет 13%, причем женщины используются в качестве пилотов в штурмовой и истребительной авиации, в качестве инструкторов — в подразделениях войск межконтинентальных баллистических ракет (до 84% личного состава), в ВМС более 300 женщин летают на всех типах самолетов в качестве испытателей, пилотов оперативных эскадрилий и эскадрилий поддержки. В то же время бывший министр обороны США Лес Эспин считал, что нельзя допускать женщин в пехотные, бронетанковые и воздушно-десантные подразделения.

В Великобритании число женщин, служащих в ВВС, составляет 6,8% от общего числа летного и инженерно-технического состава. Они задействованы в службах обеспечения авиации (авиационные техники, инженерно-технический состав). Имеются подразделения стюардесс и бортовых медицинских сестер, участвующих в воздушно-транспортной эвакуации. В ВМС женщины входят в состав экипажей противолодочных вертолетов (пилотами и штурманами-операторами). В перспективе рассматривается вопрос о снятии запрета на службу женщин на истребителях палубного базирования.

В ВВС Франции женщины составляют 10% от общего количества и имеют право занимать офицерские должности в экипажах самолетов и вертолетов в качестве летчиков, штурманов, но в основном военно-транспортной авиации. В авиации ВМФ офицерские должности отведены для женщин в летных экипажах на транспортных самолетах и вертолетах связи.

В Австралии количество женщин — военнослужащих ВВС составляет 13%, а в Нидерландах — только около 3%.

Прием женщин со средним образованием на военную службу и в военно-учебные заведения по подготовке специалистов для ВВС осуществляется без ограничений, причем условия приема и обучения отличаются от мужских только программой по физической подготовке и требованиями по профессиональному психологическому отбору. В США женщины проходят обучение в одном из самых престижных учебных заведений — Академии ВВС. Начали привлекать женщин для обучения в Академии ВВС и в Индии. В войсках НАТО на действительной службе в 1999 г. находились 270 тысяч женщин. В то же время высоких воинских званий удостоены лишь немногие из них. Так, среди военнослужащих-женщин США имеются 11 генералов и один адмирал, в Израиле имеется два бригадных генерала. Объясняют это тем, что женщины служат меньший срок, чем мужчины, кроме того, получение воинского звания зависит от участия в боевых действиях, а в них принимают участие в основном мужчины (хотя во время войны США в Персидском заливе в операциях «Щит пустыни» и «Буря в пустыне» участвовали почти 40 тысяч женщин-военнослужащих).

Женщины способны на все. Мужчины - на все остальное.

Ренье А., французский писатель

Привлечение женщин к службе в армии на Западе обусловлено демографическими причинами, а именно уменьшением числа молодых мужчин среди населения, а также способных нести воинскую службу по состоянию здоровья. Играет роль и тот фактор, что в США, например, служба в армии осуществляется на добровольной основе.

Россия пока отстает от Запада, хотя в последние годы приток женщин в армию усилился. Так, в 1995 г. женщины составляли 8,5% численности личного состава, в 1999 г. — 10%. Это обусловлено не столько их желанием, сколько тяжелым экономическим положением в стране. 80% военнослужащих-женщин до прихода в Вооруженные силы знали о военной службе лишь понаслышке. По данным Р. Х. Кузиной (2001), основными мотивационными факторами, влияющими на решение женщин поступить на военную службу, являются высокий уровень безработицы в России, недостаточное материальное обеспечение, наличие социальных и экономических льгот у военнослужащих, возможность получения более раннего и повышенного пенсионного обеспечения.

В то же время женщина, поступившая на военную службу, имеет определенные возможности для самореализации: для нее открываются возможности служебной карьеры (за последние годы почти вдвое увеличилось количество военнослужащих-женщин, проходящих службу в должности офицеров), самоутверждения, независимости и самостоятельности. По данным Р. Х. Кузиной, 56% женщин охарактеризовали военную службу как достаточно интересную для себя, разнообразную, нескучную, но не позволяющую проявлять инициативу.

Военная служба по контракту наиболее привлекательна для женщин в возрасте после 30 лет (для мужчин — в возрасте от 20 до 24 лет). Средний возраст женщин-военнослужащих в России 37-38 лет, хотя наблюдается тенденция к омоложению состава военнослужащих-женщин. При этом замужних женщин почти вдвое больше, чем женатых мужчин-контрактников рядового состава. Замужние военнослужащие имеют, как правило, двоих детей. Образовательный ценз у военнослужащих женщин намного выше, чем у мужчин (высшее образование в 1994 г. было у 22% опрошенных женщин и у 3,5% мужчин, проходящих по контракту военную службу на должностях сержантского и рядового состава, а в 1999 г. женщин с высшим образованием было в армии уже 37%).

Без ограничения женщины замещают должности, связанные со специальностями военно-гуманитарного, педагогического, научного, юридического, медицинского и ветеринарного профилей. В ВВС женщин разрешено назначать на несколько сот должностей авиационных специалистов, но офицерами разрешено отбирать только на должности командного и инженерно-технического профилей. В 1998 г. женский контингент составлял в ВВС 25 тысяч, а вместе с войсками ПВО — 45 тысяч.

Однако в летный состав женщины практически не назначаются. Имеются лишь единичные случаи назначения на должности бортинженеров, борттехников. В основном женщины-военнослужащие задействованы в наземных работах.

Среди российских военнослужащих-женщин офицерские звания имеют менее 3%, из них 61 подполковник и 8 полковников, генералов на 1998 г. не было. Одна из женщин-офицеров трудное продвижение женщин по армейским должностным ступеням объяснила тем, что, в отличие от мужчин, готовых к выполнению любого, иногда бестолкового приказа, женщины не стесняются говорить правду в глаза, могут постоять за себя, противятся выполнению нелепых приказов.[1] Если это так, то сетовать, что женщин не принимают в высшие военные учебные заведения, не приходится. Ведь в армии приказы не обсуждаются.

Конечно, женщины, проходящие военную службу, испытывают определенные трудности при адаптации к новым условиям, в том числе и к особенностям армейских взаимоотношений. В исследовании Р. Х. Кузиной адаптационные характеристики мужчин оказались выше, чем у женщин, хотя у женщин они соответствуют норме и не являются противопоказанием к их военной службе. По данным Г. М. Зараковского и Н. Н. Зацарного (2000), женщины-военнослужащие характеризуются даже более высокими показателями смелости и самоконтроля в сравнении с военными-мужчинами. Нельзя, однако, не обратить внимания, что, по некоторым исследованиям, эмоциональная реакция перед отправкой их в район боевых действий была выражена очень сильно, близко к аффекту. Больше выражены у женщин в ходе боевых действий и астено-депрессивные состояния.

---

[1] Вестник ПВО. 1992. № 2. С. 5.

Следует учитывать и такой неблагоприятный для женщин фактор, как сексуальные домогательства. По исследованиям 1991 г., проведенным в США, две трети женщин-военнослужащих подтвердили, что коллеги-мужчины повинны в оскорблениях и приставаниях. В ряде исследований (B. Gutek, A. Cohen, 1987; P. Mansfield et al., 1991) было обнаружено, что там, где преобладают мужчины, женщины чаще испытывают на себе нежелательное сексуально окрашенное внимание сослуживцев-мужчин, чем те, кто работает в смешанных коллективах. Мужчины смотрят на малочисленных женщин в своем коллективе прежде всего как на женщин, а потом уже как на работников.

Женщины в органах внутренних дел. В 1997 г. в России на должностях рядового и начальствующего состава проходили службу 146 тысяч женщин. В некоторых службах они составляют большинство. Так, инспекция по делам несовершеннолетних на 58% состоит из женщин, паспортно-визовая служба — на 71,5%, инспекция исправительных работ — на 61%. Несколько меньше их среди психологов (53,5%), в кадровых аппаратах (29,6%), в следственных отделах (36,2%).

Увеличивается количество женщин среди сотрудников служб, традиционно считавшихся «мужскими». В уголовном розыске в 1997 г. работали более тысячи женщин (в 1993 г. — 592), в службе участковых инспекторов милиции — 562 женщины, в подразделении по борьбе с организованной преступностью — 670, в ОМОНе — 219, в подразделениях ОПУ — 2,8 тысячи.

4.9. Страх женщин перед успехом

Мешает карьере женщин имеющийся у многих страх перед успехом (точнее было бы сказать — боязнь успеха). Ученица Дж. Аткинсона М. Хорнер (M. Horner, 1968) ввела в двухфакторную модель своего учителя (мотивацию достижения успеха — избегания неудачи) третий фактор — мотивацию избегания успеха. По ее представлениям, успех вызывает у женщин тревогу, так как ассоциируется с нежелательными последствиями — утратой женственности, потерей значимых отношений с социальным окружением. Кроме того, женщина, испытывая вину перед детьми и мужем, подсознательно стремится отказаться от карьеры, тем более что культурные традиции не одобряют жен, добившихся большего успеха по сравнению со своими мужьями. Этот феномен получил название «конфликта боязни успеха». Успех в сферах профессиональных и значимых отношений представляется для женщины взаимоисключающим. Поэтому, отдавая предпочтение значимым отношениям, она начинает бояться успеха в профессиональной деятельности.

М. Хорнер предлагала студентам колледжа написать небольшое сочинение, началом которого являлась фраза: «После экзаменов за первый семестр Джон, студент медицинского колледжа, оказался на первом месте по успеваемости в своей группе». Студенткам было предложено то же начало, только «Джон» был заменен на «Энн».

90% студентов-мужчин отнеслись в своем сочинении к «Джону» положительно. В то же время две трети студенток отрицательно отнеслись к «Энн». Они описывали ее как непопулярную и всеми отвергаемую личность или обманщицу. По данным этого исследования, страх успеха был выявлен у 65% женщин и только у 9% мужчин.

М. Хорнер считала страх успеха особенностью, изначально присущей женской природе, тормозящей достижения женщин в любой сфере деятельности. Другие психолога видели в появлении страха успеха влияние внешних факторов (К. Бридлов, В. Цицирелли [C. Breedlove, V. Cicirelly, 1974]; Т. Бремер, М. Уайтинг [T. Bremer, M. Witting, 1980]; Л. Монахан с соавторами [L. Monahan et al., 1974]). Так, К. Такач (C. Takacs, 1986) отмечает, что девочек учат ставить на первое место карьеру будущего мужа. В пользу роли внешних факторов на появление страха успеха свидетельствует и тот факт, что в ситуациях, где достижения приемлемы с полоролевой точки зрения, этот страх у женщин не появляется. К. Бридлов и В. Цицирелли показали, что страх успеха у женщин, занятых в медицине (сфере, не типичной для женщин в ряде стран Запада), выше, чем у учителей (в сфере, типичной для женского пола). То же отмечено при сравнении женщин-инженеров с медсестрами. Страх успеха достигал максимума в их исследовании, когда женщина находилась на вершине инженерной иерархии и имела много семейных обязанностей.

Отмечается также, что страх успеха проявляется у женщин менее, если они не составляют большинство в смешанной по половому признаку группе (Р. Кантер [R. Kanter, 1977]) или когда они работают в одиночестве.

А. Стюарт (Stewart, 1975) обнаружила, что девушки с боязнью успеха в большей мере опасаются того, что стремление сделать карьеру может помешать им в супружеской и семейной жизни. У них показатели боязни успеха были связаны с ранним вступлением в брак, скорым рождением детей, отсутствием профессиональной занятости и целеустремленности в работе и четко выстроенного профессионального пути. Стюарт объяснила это тем, что они таким путем

стремились доказать свою женственность. После такого «доказательства» эти женщины могли успешно делать свою карьеру.

Боязнь успеха выявлена также у российских женщин-политиков и женщин-предпринимателей (Г. В. Турецкая, 1998). Однако в исследовании А. Е. Чирико-вой данный факт в отношении женщин-предпринимательниц не подтвердился. Автор объясняет это тем, что до занятия бизнесом обследованные женщины были руководителями своих предприятий, и освоение ими новых социальных полей явилось для них поводом не для боязни, а ощущением раскрытия новых личностных возможностей. В то же время только 10% опрошенных считали, что им удалось сбалансировать работу и личную жизнь.

Боязнь успеха возможна и у мужчин, когда выполняемая ими деятельность не соответствует их тендерной роли (Э. Арансон, 1998; X. Ямауши [Н. Yamauchi, 1989]). Черри и До (F. Cherry, К. Deaux, 1975) утверждают, что мужчина в школе медсестер также будет избегать успеха. С. Пайк и С. Кэйхилл (S. Руке, S. Kahili, 1983) повторили эксперимент М. Хорни с «Джоном» и «Энн» на врачах и обнаружили, что мужчины больше боятся успеха, чем их коллеги женского пола. Боязнь успеха может появиться у мужчин также в тех случаях, когда они не хотят вызвать зависть своих сослуживцев, нарушить дружеские отношения с ними.

ГЛАВА 5. Индивидуально-типические различия в отношении к работе

Выполняя одну и ту же деятельность, люди по-разному видят ее личностный смысл, предъявляют к выполняемой работе разные требования, испытывают удовлетворенность или неудовлетворенность разными факторами труда. При этом наблюдаются устойчивые для определенных групп лиц тенденции в отношении к работе. Их учет позволит более целенаправленно мотивировать субъектов труда и тем самым не только уменьшить текучесть кадров, но и полнее использовать их возможности.

5.1. Типы людей по поведению и переживанию, связанными с работой

Психологами Потсдамского университета (Германия) и Зеленогурской высшей педагогической школы (Польша)[1] был разработан опросник AVEM, учитывающий профессиональную активность (субъективное значение деятельности, профессиональные притязания, готовность к энергетическим затратам, стремление к совершенству при выполнении заданий, а также способность сохранять дистанцию между профессиональной и личностной сферой), стратегии преодоления проблемных ситуаций (отказ от дальнейшего выполнения профессионального задания, особенно в случае неудач), эмоциональный настрой на предстоящую деятельность (сознание социальной пригодности и полезности). При использовании этого опросника авторы методики выделили 4 типа людей в отношении их поведения и переживаний в профессиональной среде. Приведу их описание по Т. И. Ронгинской (2002. С. 88-89).

Тип G (нем. gesund) — здоровый, активный, способный к решению трудовых проблем, придающий работе высокое (но не экстремальное) значение, контролирующий собственные энергетические затраты, отмеченный конструктивным способом преодоления ситуаций неудач и поражений, которые рассматриваются субъектом деятельности не как источник фрустрации и негативных эмоций, а как стимул для поиска активных стратегий их преодоления. Обобщая, можно представить тип G как образец положительной установки на выполнение деятельности, усиленной мобилизирующим воздействием положительных эмоций.

Тип S (нем. sparsam) — экономный, бережливый, со средним уровнем мотивации, энергетических затрат и профессиональных притязаний, выраженной склонностью к сохранению дистанции по отношению к профессиональной деятельности, удовлетворенностью результатами своего труда. Характерной чертой этого типа является общая жизненная удовлетворенность, источником которой могут быть ситуации, не связанные с работой. Следует, однако, заметить, что такая «экономная» стратегия поведения эффективна лишь в ограниченных временных рамках. В длительной перспективе вероятно возрастание профессиональной неудовлетворенности на фоне успешности других людей. В случае необходимости психологическое вмешательство может быть направлено на повышение мотивации деятельности (мотивационный тренинг).

Тип A — тип риска A, соответствующий классическому описанию Фридмана и Розенмана (Friedman, Rosenman, 1974), характеризующийся экстремально высоким субъективным значением профессиональной деятельности, большой степенью готовности к энергетическим затратам, низкой устойчивостью к фрустрации и стрессам. Высокий уровень негативных эмоций, являющийся следствием психической перегрузки, стремления к совершенству и связанной с этим неудовлетворенности эффективностью своей деятельности, а также отсутствие социальной поддержки позволяют отнести этот тип к группе риска с вероятностью достаточно быстрого развития синдрома профессионального выгорания. <...> Этот тип можно рассматривать как классический пример типа A, встречающийся в литературе, посвященной описанию стресса (Фридман и Розенман).

Тип B (англ. burnout) — отмечен низким субъективным значением деятельности, низкой стрессоустойчивостью, ограниченной способностью к релаксации и конструктивному решению проблем, тенденцией к отказу в трудных ситуациях, постоянным чувством беспокойства и беспредметного страха. Следует отметить, что при низком субъективном значении деятельности наблюдается сходство типов B и S, однако различие между ними заключается в том, что тип B не способен к сохранению необходимой дистанции по отношению к работе. Это приводит к дополнительным психическим нагрузкам, постоянной неудовлетворенности собой, снижению

[1] Польский вариант опросника см.: Ronginska T., Gaida W., 2001; немецкий: Schaarschmidt, Fischer, 1996.

общей психической устойчивости организма, апатии и нежеланию выполнять профессиональные задачи.

Выделенные 4 типа поведения можно представить в форме профилей, построенных с помощью описанных шкал опросника (рис. 5.1), а смысл этих типов — в виде поз человека со штангой (рис. 5.2).

Выделенные типы поведения встречались с различной частотой у учителей мужского и женского пола. Тип G чаще встречался у мужчин, чем у женщин (соответственно 31 и 16%), тип A — чаще у женщин, чем у мужчин (соответственно 52 и 33%), типы S и B были выражены у мужчин и женщин примерно одинаково (соответственно 10 и 11% и 26 и 21%).

5.2. Типы карьерных ориентаций

Работая в той или иной организации, люди преследуют различные карьерные цели (имеют разные карьерные ориентации, потребности). В связи с этим Э. Шейн выдвинул представление о так называемых «карьерных якорях»: профессиональнал компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

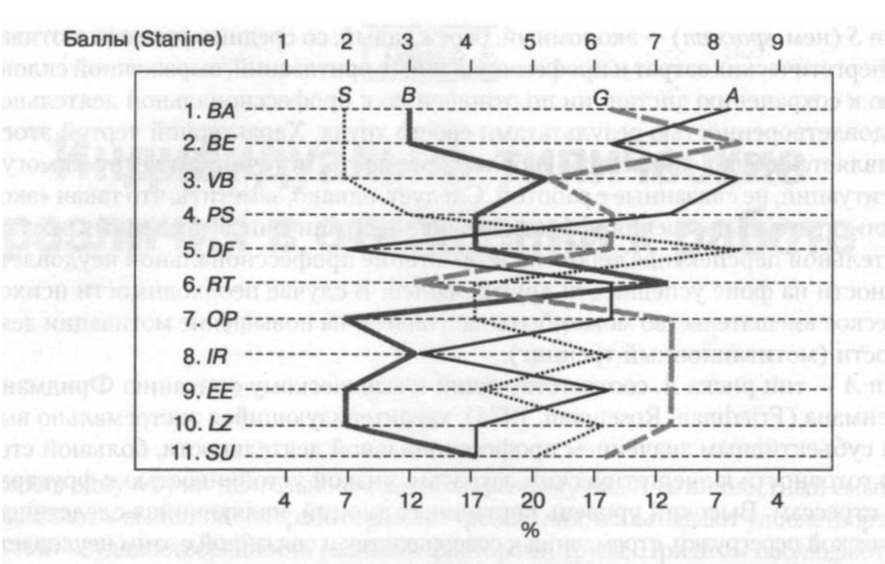


Рис. 5.1. Профили четырех типов поведения согласно шкалам опросника *AVEM*

Сокращенные обозначения шкал: *BA* – субъективное значение деятельности; *BE* – профессиональные притязания; *VB* – готовность к энергетическим затратам; *PS* – стремление к совершенству; *DF* – способность сохранять дистанцию по отношению к работе; *RT* – тенденция к отказу в ситуации неудачи; *OP* – активная стратегия решения проблем; *IR* – внутренее спокойствие и равновесие; *EE* – чувство успешности в профессиональной деятельности; *LZ* – удовлетворенность жизнью; *SU* – чувство социальной поддержки.

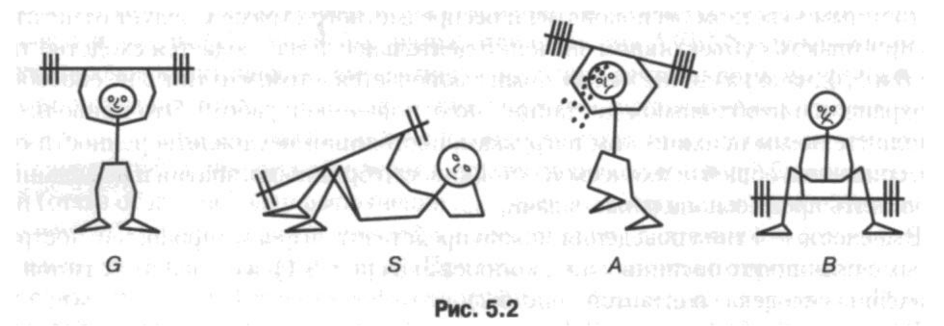


Рис. 5.2

Профессиональная компетентность — это ориентация на достижение мастерства в своей области. Человек с такой ориентацией удовлетворен своей деятельностью, если достигает в ней успеха, но быстро теряет к ней интерес, если работа не позволяет ему реализовать и развивать имеющиеся способности. Такой человек ищет признания своих способностей и требует статуса, соответствующего его таланту. Управление другими людьми не представляет для него интереса, хотя он может это делать в пределах своей компетентности. Поэтому многие из этой категории людей отвергают работу менеджера, а управление рассматривают лишь как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной карьере. Это самая многочисленная группа сотрудников в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

Менеджмент. Для сотрудника с такой карьерной ориентацией первостепенное значение имеет стремление к интеграции усилий других людей. Он готов взять на себя всю полноту ответственности за конечный результат. С возрастом и приобретением опыта эта ориентация проявляется сильнее. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции и т. д.

Автономия (независимость). Главной заботой людей с такой ориентацией является освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. У них ярко выражена потребность делать все по-своему, самостоятельно решать, когда, сколько и над чем работать. Такие люди не хотят подчиняться правилам организации (рабочее место, форменная одежда и пр.). Если подобная ориентация выражена сильно, то человек готов отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Люди данной ориентации могут работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будут испытывать преданности этой организации и станут сопротивляться любым попыткам ограничить их автономию.

Стабильность. Эта карьерная ориентация вызвана потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы жизненные события были предсказуемы. Выделены 2 ее вида: стабильность места работы и стабильность места жительства. Первая связана с поиском работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую в этом отношении репутацию (не увольняет работников), заботится о своих работниках после их увольнения и платит большие пенсии, выглядит надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией перекладывает ответственность за управление своей карьерой на нанимателя. Он поедет куда угодно, если это понадобится компании. Человек с ориентацией на стабильность места жительства связывает себя с географическим регионом и меняет работу только тогда, когда это может предотвратить его «срывание» с места жительства. Люди, ориентированные на стабильность, откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами.

Служение. Основными ценностями для людей такого типа являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией ради этого готов поменять место работы. Он откажется от продвижения или вообще не будет работать в организации, которая не соответствует его целям и ценностям. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т. п.

Вызов. Главное стремление человека с такой ориентацией — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша/проигрыша. Процесс борьбы и победа для такого человека важнее, чем конкретная область деятельности или квалификация. Так, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Для людей такого типа важны разнообразие, новизна, вызов их самолюбию и способностям. Если деятельность слишком проста, она вызывает у них скуку.

Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет отдавать предпочтение ни семье, ни работе, стремится, чтобы они были сбалансированы. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

Предпринимательство. Человек с такой ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия и готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь собственное дело, свою марку, свой капитал. Главное для него — создать дело, организацию, построить их так, чтобы они были продолжением его самого, чтобы вложить в них свою душу. Он будет продолжать свое дело, даже если вначале потерпит неудачу и ему придется серьезно рисковать.

Частота выбора карьерных ориентации в группах, которые различаются по

профессиональному признаку, неодинакова, т. е. для каждой профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентации (Л. Г. Почебут, В. А. Чикер) — табл. 5.1.

Таблица 5.1

Частота выборов карьерных ориентации, (%)

Выборка (объем)	**Профессиональная компетентность**	**Менеджмент**	**Автономия**	**Стабильность**	**Служение**	**Вызов**	**Интеграция стилей жизни**	**Предпринимательство**
Менеджеры (80 чел.)	12,5	13,7	13,4	12,9	13,9	10,8	13,7	9,1
Предприниматели (62 чел.)	10,0	13,5	14,3	11,5	12,4	12,2	12,6	13,5
Военнослужащие (32 чел.)	10,4	13,2	13,3	14,7	14,4	12,3	12,1	9,6

5.3. Различия в требованиях, предъявляемых мужчинами и женщинами к профессиональной деятельности

Лица мужского и женского пола предъявляют к профессиональной деятельности в значительной степени разные требования, видят в ней источник удовлетворения различных потребностей.

По данным Л. А. Головей (1999), от 9 к 11 классу у юношей существенно возрастает количество требований к своей будущей профессии, т. е. принимается во внимание все большее число факторов. У девушек же количество требований к будущей профессии возрастает незначительно. Юноши на первое место ставят высокую заработную плату и возможность самостоятельного принятия решений в процессе труда. В числе важных факторов юноши называют процесс и условия труда, его творческий характер. Большое место у юношей занимает романтика их будущей профессии. Контакт с людьми для них менее важен. Для девушек главными факторами профессиональной деятельности являются возможность контактов с людьми и сам процесс, хотя роль этого фактора от 9 к 11 классу снижается (его отметили только треть выпускниц школы).

В другом исследовании выявлено, что девушки чаще считают, что будущая профессия должна предоставлять возможность работать в крупных городах и научных центрах. Юноши же чаще отмечают, что выбираемая профессия должна отвечать интересам и склонностям.

Большое значение для женщин с направленностью на семью имеет свободный рабочий график, возможность работать неполный рабочий день, с тем чтобы иметь возможность заниматься детьми. В связи с этим часто они бросают свою основную профессию или переходят на научную работу. Женщины с направленностью на творчество в избранной профессии достигают в ней высоких результатов, но это происходит отчасти за счет оттеснения семейных приоритетов (отвержения ценностей «семья», «материально обеспеченная жизнь» и даже «любовь»). Мужчины с направленностью на творчество имеют более сбалансированные приоритеты (Т. В. Андреева, 1998).

Опрос взрослых женщин в нашей стране показал, что 40% из них работают только ради денег, второй по распространенности мотив — желание быть в коллективе и лишь третий — интерес к содержанию профессиональной деятельности (А. Г. Харчев, 1972). Д. Пфейфер и Г. Девис (D. Pfeiffer, G. Davis, 1971) при исследовании работающих представителей среднего класса в возрасте от 46 до 71 года выявили, что 90% мужчин и 82% женщин предпочли бы работать и дальше, даже если бы могли этого и не делать. Таким образом, значимость труда определяется многими факторами: возрастом, социальным и материальным положением, жизненными целями, но при этом выявляется все же тенденция, что для мужчин труд имеет большее значение, чем для женщин.

Н. Ф. Наумова и М. А. Слюсарянский (1970) отмечают, что для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческий характер, результаты труда; для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда и размер заработной платы. С этим согласуются и данные других исследователей. Так, А. А. Козлова (2002) отмечает, что беспокойство, связанное с перспективами оплаты будущего труда, более выражено у девочек, чем у мальчиков.

Однако имеются и другие данные. В. В. Люкин (1988) показал, что инженерно-технические работники женщины более требовательны к содержанию работы, а мужчины — к организации труда.

В работе Л. Г. Почебут и В. А. Чикер (2000) изучалась частота выборов различных карьерных ориентации мужчин и женщин (называемых в американской социальной психологии «якорями» и отражающих осознаваемые приоритетные профессиональные потребности личности).

Полученные авторами данные (табл. 5.2) свидетельствуют о том, что у мужчин более выражена направленность на менеджмент, на предпринимательство и соревновательность, а у женщин — на профессиональную компетентность, автономию, стабильность, служение и интеграцию стилей жизни.

Таблица 5.2

Частота выборов различных карьерных ориентации, (%)

Ориентации	Мужчины	Женщины
Профессиональная компетентность	10,6	12,2
Менеджмент	11,7	9,9
Автономия	13,5	14,5
Стабильность	11,8	13,9
Служение	12,3	13,5
Вызов	11,2	9,9
Интеграция стилей жизни	13,5	14,4
Предпринимательская креативность	11,2	8,4

Разное отношение к одной и той же работе мужчин и женщин выявилось и в исследовании С. А. Гаранина (1993). Им было показано, что учителя-женщины в большей степени, чем учителя-мужчины, стремятся к расширению своих знаний, в то же время учителя-мужчины больше стремятся к научному осмыслению своей педагогической деятельности, к экспериментированию в работе и к изучению динамики развития своих учеников.

По данным Р. А. Пономаревой (1985), для молодых женщин-работниц труд имеет более высокую общественную значимость и значимость для самосовершенствования и реализации творческих возможностей, чем для молодых мужчин-рабочих. В то же время такой фактор, как оплата труда, оценивается девушками ниже, чем юношами.

5.4. Различия в удовлетворенности трудом мужчин и женщин

Э. А. Грин (1989) изучил удовлетворенность трудовой деятельностью молодых рабочих мужского и женского пола; выявлено, что женщины реже, чем мужчины, считают, что их труд правильно оценивается руководством предприятия, и чаще считают, что их труд оценивается неправильно. Женщины в 4 раза чаще, чем мужчины, увольняются после одного года работы по причине несоответствия личных наклонностей и возможностей.

По данным А. Н. Михайлова (1987) и Н. Л. Волошинова (1987), общая удовлетворенность своей работой у женщин — учителей физкультуры выше, чем у мужчин-учителей. Кроме того, у женщин выше удовлетворенность условиями и результатами работы, а также взаимоотношениями с коллегами и учащимися. У спортивных тренеров Г. В. Лозовая (2002) выявила другие зависимости между полом и частными видами удовлетворенности. Содержанием деятельности (возможностью воспитывать и обучать), престижностью профессии, возможностью общения и творчества больше были удовлетворены тренеры-женщины, а результатами деятельности и материальной базой — тренеры-мужчины. Но в целом и у тренеров-женщин удовлетворенность работой выше, чем у тренеров-мужчин.

По данным Н. Л. Волошинова, учителя-мужчины больше, чем учителя-женщины, не удовлетворены местом работы, а также заработной платой. При этом, как показал Н. В. Журин (1991), у учителей-мужчин удовлетворенность местом работы больше всего обусловлена заработной платой, а у женщин — взаимоотношениями с администрацией и с достигаемыми результатами.

А. Н. Михайлов установил также, что соотношения между удовлетворенностью учителей мужчин и женщин зависят от стажа их работы в школе. Среди молодых учителей (стаж до 5 лет включительно) удовлетворенность мужчин выше, у опытных же учителей удовлетворенность выше уже у женщин. Это связано с тем, что почти по всем позициям удовлетворенность учителей-

мужчин снижается (особенно по позициям «взаимоотношения с коллегами и администрацией школы»), а учителей-женщин возрастает. Возможно, это объясняется тем, что педагогический коллектив и администрация чаще всего состоят из представителей женского пола.

Удовлетворенность профессией и профессиональной деятельностью медицинских работников «Скорой помощи», по данным М. Д. Петраш (2001), несколько выше у мужчин, чем у женщин. У женщин все показатели «выгорания» (истощение, резистенция, напряжение) несколько выше, чем у мужчин (рис. 5.3).

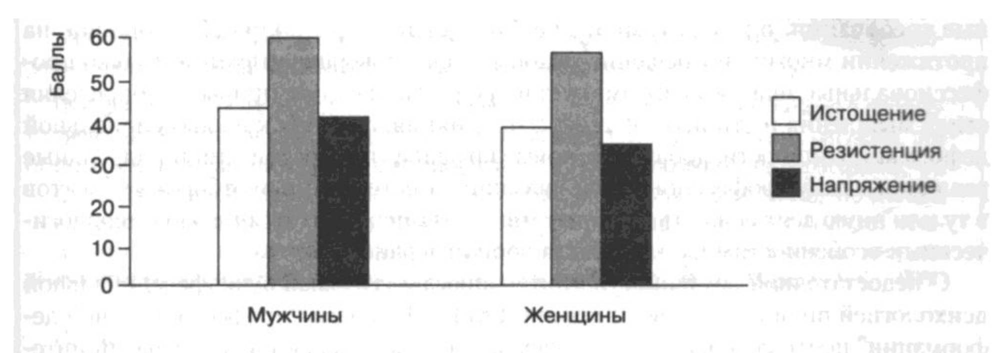


Рис. 5.3. Эмоциональное «выгорание» у мужчин и женщин – работников «Скорой помощи»

Т. Ю. Гайнутдинова (2003) выявила, что в течение рабочего дня женщины чаще, чем мужчины, испытывают раздражительность (на 20%), злость (на 15%), усталость (на 20%), обиду (на 30%). Мужчины на 15% чаще испытывают неудовлетворенность работой.

ГЛАВА 6. Профессиональная деформация личности как дифференциально-психологическая проблема

6.1. Что такое профессиональная деформация личности?

Одним из специфичных аспектов обсуждаемой в данной книге темы является влияние специфики профессиональной деятельности и профессиональной среды на особенности личности. По словам Р. М. Грановской (1984), «профессиональная роль многогранно влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, она тем самым преобразует весь его облик. Ежедневное на протяжении многих лет решение типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но формирует и профессиональные привычки, определяя стиль мышления и стиль общения». Эти влияния, приводя к профессиональной деформации личности, добавляют новые краски в типические и индивидуальные различия между профессионалами, связанные с естественным отбором субъектов в ту или иную деятельность в соответствии с темпераментными и характерологическими особенностями, о которых говорилось ранее.

О недостаточной изученности этого вопроса и его связи с дифференциальной психологией пишет А. Л. Свенцицкий (1987): «Проблема "профессиональной деформации" почти совершенно не изучена, хотя представляет значительный интерес и в теоретическом, и в прикладном плане. <...> Исследования этого феномена должны проводиться на стыке социальной психологии труда и дифференциальной психологии, поскольку закономерно возникает вопрос о соотношении индивидуальных различий работников с их подверженностью "деформирующим" воздействиям профессиональной роли» (с. 40). Кроме того, как отмечает Б. Д. Новиков (1993), «исследования по этой проблематике (касающиеся сотрудников пенитенциарных учреждений. — Е. И.) искусственно выпали из поля зрения ученых. Лишь отдельные энтузиасты в разное время продолжали эти исследования, результаты которых были засекречены. Только в последние годы все более остро заговорили об отклоняющемся поведении офицеров МВД, об их <...> деформациях» (с. 10).

Следует отметить, что понятие «профессиональная деформация» отсутствует в психологических словарях, что создает различное понимание этого психологического явления, порой слишком расширительное. Это видно и из следующей цитаты С. П. Бессонова (2004. С. 184): «Известно, что под влиянием деятельности у железнодорожных диспетчеров вырабатывается потребность работать максимально точно, без малейшей ошибки. У телефонисток же в процессе труда вырабатывается потребность в максимальной скорости реакции. Работники ГАИ научаются лучше распознавать скорость движения, ошибки водителей в маневрах. У паспортисток "наметан глаз" на подделку документов. Работники отделов кадров, продавцы очень хорошо распознают особенности личности по внешнему облику». Когда под влиянием профессии формируется новая особенность личности (как у железнодорожных диспетчеров или телефонисток), то это можно расценивать как профессиональную деформацию личности, но когда работники ГАИ или паспортистки формируют умение распознавать (дифференцировать) различные ситуации и объекты, то это можно отнести к развитию профессионально важных качеств, умений, но не к деформации личности. Иначе любое развитие мы будем принимать за деформацию, и тогда использование этого понятия теряет всякий смысл.

Слово «деформация» (от лат. deformatio) означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней среды. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (История советской психологии труда, 1983). Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, льстивость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении. Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении. Установлено

также, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника (Маркова А. К., 1996).

Психология, 2000. С. 513.

В связи с этим целесообразно ограничить рамки этого понятия. Под профессиональной деформацией следует понимать приобретение человеком в результате работы в данной профессии некоторых специфических особенностей взгляда на мир и поведения (стереотипа, привычек), которые могут проявляться не только в профессиональной деятельности, но и вне ее.

Характеристиками профессиональной деформации личности являются: быстрота ее развития, глубина деформирования, степень ее устойчивости, степень широты (проявляется только в процессе профессиональной деятельности или еще и вне ее).

6.2. Трудоголики

Особый вид профессиональной деформации, общий для всех специальностей, связан с появлением людей, которые с легкой руки Оутса (Oates, 1971) называются трудоголиками. Этот неологизм обозначает человека, который испытывает психологическую зависимость от работы и неконтролируемую потребность постоянно трудиться. Оутс приводит следующие признаки трудоголизма: работник с гордостью рассказывает о том, как он много трудится, презрительно отзывается о других, которые работают меньше и хуже, чем он; не способен ответить отказом на просьбу выполнить дополнительную работу и склонен к соперничеству.

По определению Макловиц (Machlowitz, 1980), трудоголики — это люди, у которых есть внутреннее желание работать много и усердно; они работают больше, чем им предписывают должностные обязанности или ожидают предприниматели. По ее мнению, всем трудоголикам присущи 6 общих черт: они работают интенсивно, энергично, с большим желанием и стремятся превзойти своих коллег; они испытывают сильные сомнения относительно своих возможностей; предпочитают работу отдыху; могут трудиться всегда и везде; стараются тратить свое время с максимальной пользой и не делают различия между работой и удовольствием. Трудоголики избегают уходить в отпуск или брать отгулы. Причин этому несколько. У них никогда не было хороших впечатлений от отпуска — либо из-за завышенных ожиданий, либо потому, что они неправильно выбирали вид отдыха. Кроме того, во время отдыха они не могут полностью оторваться от работы, а традиционные формы отдыха и развлечений кажутся им потерей времени, лишеными смысла. Трудоголики считают, что отпуск приносит лишь новые заботы и тревоги, связанные с подготовкой к нему. Вдобавок они боятся потерять во время отпуска полный контроль над своими рабочими делами.

В то же время Макловиц выделила 4 типа трудоголиков в зависимости от того, насколько они сосредоточены на своей работе или же имеют другие интересы.

Самоотверженный трудоголик целиком посвящает себя делу, кроме него не имеет никаких других интересов; отказывает себе в отдыхе; многие из самоотверженных трудоголиков лишены чувства юмора и довольно бесцеремонны.

Интегрированный трудоголик интересуется некоторыми делами, не имеющими отношения к работе.

Диффузный трудоголик имеет многочисленные интересы, связи с другими людьми и цели, которые гораздо разнообразнее, чем у интегрированных трудоголиков. Диффузные трудоголики могут часто менять работу.

Интенсивные трудоголики относятся к отдыху (зачастую используя для этого спорт) с такой же страстью, как к работе, и проводят свободное время столь же напряженно и в таком же высоком темпе, как работают.

Макловиц считает, что причины трудоголизма исходят из детства. У некоторых детей имеется внутренняя мотивация достижения, а других подталкивают родители, которые угрожают, что не будут любить ребенка, если он не будет соответствовать их постоянно возрастающим ожиданиям. Кроме того, родители-трудоголики могут подавать пример своим детям.

Спенс и Роббинс (Spence, Robbins, 1992) проводят различия между трудоголиками и трудовыми энтузиастами. Последних характеризуют как высокая вовлеченность в работу, так и получение удовольствия от работы. У трудоголиков же присутствует только первый параметр, а от работы они испытывают мало удовольствия. У них имеется высокий уровень перфекционизма, нежелание перекладывать ответственность на плечи других. Они часто жалуются на плохое здоровье.

6.3. Проявление профессиональной деформации у представителей различных профессий

С. В. Кондратьева (1980) и А. В. Осницкий (2001) указывают на то, что с ростом стажа работы у некоторых учителей формируется излишняя обобщенность в восприятии учеников, их деперсонализация. Такие учителя рассматривают конкретного ученика только как типичного представителя, абстрагируясь от индивидуальных особенностей, что снижает эффективность воздействия на него. Монологичность, жесткая структурированность и формализованность коммуникативных процессов снижает у учителей самокритичность, формирует компенсаторное ощущение превосходства над окружающими. У них формируется мнительность и педантичность, происходит снижение живости, эмоциональности и самообладания, растет импульсивность и интенсивность самоконтроля.

Г. А. Виноградова (2001) отмечает, что большинству педагогов присуща поучающая, дидактическая манера речи, которая проявляется и в сфере личных отношений. У учителей проявляется излишняя авторитарность и категоричность. Властность с чрезмерной дидактичностью способствуют подавлению чувства юмора. У них наблюдается упрощенный подход к проблемам. Однако, как отмечают другие исследователи (Р. М. Грановская, 1984; Е. И. Рогов, 1998), если это оправдано в профессиональной деятельности, то вне ее такой подход приводит к ригидности и прямолинейности мышления.

Специфические профессиональные деформации присущи и медицинским работникам. Р. Конечный и М. Боухал (1983) по поводу этого пишут: «Профессиональной деформацией являются и поведение, и выражения медицинских работников, при которых под влиянием привычки проявляется черствость по отношению к больным в такой степени, что у немедиков создается впечатление бездушия и цинизма. Например, если врач или медсестра не считают нужным отделить хотя бы ширмой умирающего больного в 20-коечной палате. Или врачи, совершая обход, при больном дискутируют о неблагоприятном исходе его болезни. Или в анатомическом зале шутят над трупами, рассказывают анекдоты» (с. 255).

Профессиональная деформация, отмечают чешские авторы, проявляется у врачей в используемом ими жаргоне. Они могут, например, сказать, что в палате лежат четыре желудка, три желчных пузыря и одна почка. Для врачей больные делятся на «язвенников», «астматиков», «ревматиков» и т. п. Происходит дегуманизация отношений медицинских работников к пациентам, а отсюда грубость и безответственность к своему делу, отмечают многие отечественные и зарубежные авторы (С. Д. Носов, 1975; А. И. Смольняков. Е. Г. Федоренко, 1976; В. А. Ташлыков. 1964; И. Харди, 1974; V. Sihleann, V. Athanasin,1973, и др.).

Многие опытные терапевты имеют «клинический взгляд» на окружающих: по внешним признакам они автоматически диагностируют наличие у них заболеваний даже во внеслужебной ситуации. Но с другой стороны, со временем лечащие врачи и средний медперсонал перестают видеть перед собой человека со всеми присущими ему личностными особенностями. Эта профессиональная деформация называется по-разному, как «потеря больного» или как «ветеринаризация» медицины (И. В. Богорад, 1983; Г. Глязер, 1965; Н. В. Еренкова, 1987; Г. Г. Караванов, В. В. Коршунов, 1974; В. Ф. Матвеев, 1984; А. Л. Остапенко, 1985; И. С. Сук, 1984; J.Jones, 1961 и др.).

Ведущий практическое занятие доцент в присутствии больного, употребляя медицинскую, но для образованного и интеллигентного человека вполне понятную терминологию, описывает течение его безнадежного заболевания вплоть до смерти. «Больной был перепуган как кролик, а мы были потрясены», - так закончил студент свое сообщение.

Студентка-медичка сообщает: «Привели находящегося в полном сознании больного в операционный зал, полный крови от предыдущих операций. Я сама там чуть не упала в обморок».

Иногда деформация проявляется в виде профессионального восхищения у врача. <...> Рентгенолог радостно восклицает: «Уже давно я не видел такую прекрасную каверну!».

Р. Конечный, М. Боухал, 1974. С. 243-244.

Другой деформацией медицинских работников является «приборный фетишизм», когда они видят перед собой показания приборов, анализов, но не видят больного (Г. Е. Батрак, 1969). Г. С. Абрамова (1995) признаком профессиональной деформации психологов-психотерапевтов считает псевдонаучное обезличивание клиента, которое состоит в том, что психотерапевт

ориентируется не на реальную жизнь клиента, а на обобщенную схему — свою терапию, которой он пользуется для упорядочивания своего опыта. Кроме того, он дает моральную оценку клиенту, занимая позицию судьи.

Т. И. Бондаренко (1987) отмечает следующие признаки, присущие работникам государственно-партийного аппарата: нетерпимость и враждебно-агрессивное отношение к критике, деформация нравственно-жизненных установок и устремлений, карьеризм, корыстные амбиции, замазывание недостатков, стремление к вседозволенности, зазнайство, чинопочитание, беспринципность, приспособленчество.

Характерной особенностью общения и деятельности сотрудников органов внутренних дел является то, что им приходится постоянно иметь дело с преступниками, нарушителями общественного порядка и другими лицами с делинквентным поведением. Вследствие этого работники испытывают воздействие отрицательной информации и эмоций, что может вызвать профессиональную деформацию личности. Происходит привыкание к негативной информации, притупление восприятия делинквентного поведения, что ведет к формализму, бездушию сотрудников ОВД. Необходимые для противостояния преступникам бдительность, готовность противостоять их уловкам и ухищрениям могут перерасти в излишнюю подозрительность, придирчивость, недоверие к любому провинившемуся человеку (С. П. Без-носов, 2004). Наблюдается перенос негативного отношения к преступникам на отношение к правопослушным гражданам. Некоторые начинающие сотрудники могут посчитать, что подавляющее большинство населения — это потенциальные преступники. С. П. Безносов (2004. С. 218) приводит слова капитана милиции С-ко: «Я иду по улице и смотрю на действия и поведение граждан только с точки зрения закона. В уме я всегда оцениваю, под какую статью их поступки можно подогнать: это подходит под статью о мелком хулиганстве, а эти действия уже перевалили на статью 206, часть II УК РСФСР». Стереотипы мышления у этого работника милиции получили закрепление в структуре личности.

Неприязнь, подозрительность, вражда по отношению к преступникам может перерасти в агрессивность, жестокость как свойство личности. Формируется специфичная социальная перцепция: «взгляд на мир из окошка вытрезвителя». Как пишет известный знаток преступного мира писатель А. Константинов (1996), некоторые из сотрудников уголовного розыска признавались в том, что им намного легче общаться с рецидивистами, чем с нормальными, законопослушными людьми.

Как отмечает Р. М. Грановская (1984), профессиональная деформация юристов проявляется через стереотипность их действий, вследствие чего восприятие ситуации становится упрощенным, возникает сверхуверенность в непогрешимости своих методов, в своих возможностях, что снижает аналитичность и гибкость мышления. Кроме того, у юристов появляется мелочность в наблюдениях, педантичность, привычка подавлять эмоции, эмоциональная холодность в обычной жизни. Привычка к своей роли адвокатов и прокуроров не позволяет им посмотреть на судебное дело с противоположной позиции (М. Л. Гомелаури, 1976).

В специальном экспериментальном исследовании <...> выяснялись особенности социальной перцепции, наблюдательности различных категорий сотрудников МВД. В исследовании принимали участие две группы офицеров МВД, имеющих звания от лейтенанта до капитана, в возрасте от 25 до 33 лет. Одна группа, численностью 89 человек, состояла из сотрудников милиции, внутренних войск и пожарной охраны, другая - из офицеров ИТУ (исправительно-трудовых учреждений. - Е. И.) численностью 58 человек.

Обеим группам предлагался для восприятия и оценки один и тот же кинофрагмент из учебно-документального фильма «Лаборатория». Зрители наблюдали в течение 6 минут диалог двух мужчин в белых халатах. Демонстрация велась без звукового сопровождения («немой вариант»). Перед исследуемыми ставилась задача восстановить текст диалога, опираясь на осмысление только невербальных актов общения. Предполагалось, что особенности профессиональной деятельности людей проявятся в их суждениях и наблюдениях за героями ситуации.

В результате оказалось, что действительно некоторые сотрудники ОВД (10%), интерпретируя жесты и мимику собеседников, оценивали их как преступников. Им казалось, что разговор идет между двумя правонарушителями, которые совершили какое-то преступление: «Ссорятся между собой, потому что не могут поделить награбленное», «Идет борьба за лидерство в преступной группировке» и т. п. Хотя на самом деле между двумя научными работниками шел разговор о проблемах деловых взаимоотношений, о предстоящем сокращении штатов лаборатории и, разумеется, ничего криминального в беседе не было.

Причем такое искаженное, деформированное восприятие людей и поступков было

характерно только для сотрудников милиции. Офицеры же пожарной охраны, внутренних войск и исправительно-трудовых учреждений ничего криминального в этом сюжете не увидели.

Безносое С. П., 2004. С. 220-221.

В. Л. Васильев (1976) пишет, что профессиональная деформация у следователей выражается в неверии в торжество справедливости, нечутком отношении к людям, в стереотипном подходе к разрешению различных следственных задач; раздражительности, несдержанности. Д. П. Котов и А. И. Шиханцев (1977) отмечают наличие у следователей озлобленности, агрессивности, нерешительности, безразличия, равнодушия к людям, к их судьбам, косности, скептицизма, предвзятости, обвинительного уклона, беспринципности. Как призналась мне одна женщина, долгое время работающая следователем, она стала циником.

В. В. Волков (1971) как профессиональную деформацию следователей называет стремление большинства из них к пассивному отдыху и связывает это с кабинетным характером их работы, сокращением круга общения, уменьшением самокритичности, недостаточной коррекцией своего поведения в соответствии с оценками, мнениями других. А. В. Дулов (1973) выделяет у следователей в качестве признаков профессиональной деформации постоянно усиливающуюся самоуверенность, связанную с переоценкой собственного опыта работы; использование в деятельности только некоторых приемов, методов, средств; психологическую инерцию; формальное отношение к деятельности, общению; неаккуратность, несобранность, необязательность; раздражительность, грубость, неуважение к другим людям; воспроизведение в себе отрицательных моральных качеств тех, с кем им приходится общаться на работе («С кем поведешься, от того и наберешься»).

У ряда сотрудников правоохранительных органов появляется такая профессиональная деформация, как упоение властью («милиции все дозволено»), что ведет к их противоправному поведению: злоупотреблению административными правами, пренебрежению правилами дорожного движения и т. д. (Л. М. Колодкин, 1979).

Профессиональная деформация надзирателей тюрьмы наиболее сильно проявляется в деформации ценностной сферы. В частности, в откровенной беседе высказывались мнения о том, что нарушают законы и требования нравственности все люди, и сдерживает людей до некоторой степени только нежелание сидеть в тюрьме. Другой характерный взгляд на преступников - то, что в тюрьму попадают более глупые из них, и даже, что многим из них в тюрьме лучше, чем на свободе. Завершая незаконченные предложения «Тюрьма - это...», практически все надзиратели и воспитатели подчеркивают функцию изоляции и практически отрицают возможность исправления или перевоспитания в тюремных условиях.

При обсуждении вопроса о том, есть ли воздействие работы, которой они занимаются, на их личность, вначале такое воздействие отрицается, но после обсуждения текста о стан-фордском тюремном эксперименте они сами начали приводить примеры. В частности, одна из женщин вспомнила, что на днях обратилась к своим детям со словами: «На прогулку идете или в отказе сегодня?».

Черняева С. А, Унгурян Г. В., 2004. С. 580.

Обобщая, А. Н. Роша (1989) выделяет следующие проявления профессиональной деформации сотрудников милиции: консерватизм; эмоциональное притупление (равнодушие и черствость по отношению к потерпевшим, отсутствие презрения, негодования по отношению к преступникам); снижение внимания к преступлениям, совершенным пьяными людьми; восприятие жизни только с точки зрения своей профессии; использование в речи «блатного» жаргона, языка преступников; излишне прагматичная установка на решение узкоспециальных задач; гипертрофированное чувство корпоративности, беспринципная защита «чести мундира», когда отрицательные поступки одобряются, если они совершены своими работниками; бюрократизм.[1]

---

[1] Следует отметить, что многими авторами (В. И. Деев и А. Н. Смелов, 1966; Л. М. Колодкин, 1979; А. Н. Шатохин, 1987; А. Н. Роша, 1989) понятие «профессиональная деформация» трактуется чрезмерно широко. Вряд ли неудовлетворенность своей профессией, укрытие преступления от учета, снижение самооценки возможностей продвижения по службе и приостановка в развитии личности, нарушения закона самими блюстителями порядка, фальсификация материалов, вынесение необоснованных постановлений и привлечение к уголовной ответственности, ощущение вражды к себе населения, оценка собственной профессии как малопрестижной, уверенность в возможности остаться неразоблаченным, неуважительное отношение к требованиям служебной дисциплины и проч. являются *выражением* профессиональной деформации, а не ее следствием. Напомню, что под последней понимается приобретение

Профессиональная деформация касается и других специалистов из силовых ведомств. Так, омоновцы со стажем, как показано А. А. Мартыновым (1995), обладают повышенной подозрительностью, директивностью, доминантностью и агрессивностью. В то же время им присущи высокая тревожность, неуверенность и страх.

Эффективной правоприменительной деятельности препятствуют некоторые сложившиеся стереотипы профессионального сознания работников органов внутренних дел. Выборочные исследования выявили наиболее типичные стереотипы - это уверенность в том, что: социальные проблемы можно решить только правовыми (уголовно-правовыми) средствами; эффективность борьбы с преступностью зависит только от жестокости уголовно-правовой репрессии; наиболее важно изобличить преступника, а установление других фактических обстоятельств преступления является побочным и отвлекающим фактором и др.

Чернышев Н. А, 1989. С. 78.

У сотрудников исправительных учреждений и учреждений исполнения наказаний, проработавших там длительное время, профессиональная деформация личности, по данным Б. Д. Новикова (1993), проявляется в приобретении искаженного взгляда на осужденного к лишению свободы как на неисправимого человека («Горбатого только могила исправит»); в изменении идеалов личности; тенденции к дегуманизации; переносе служебной роли на внеслужебные взаимоотношения; росте агрессивности, подозрительности, скрытности; снижении уровня интеллекта; повышенной директивности; игнорировании чувств и желаний окружающих людей; утрате доброжелательности по отношению к ним; жестокости и нетерпимости при общении с подчиненными; утрате внеслужебных интересов; сужении социальных связей; дефиците внеслужебного общения; фаталистичности в восприятии жизни; стремлении к беззаботности существования; импульсивности; склонности поступать по первому побуждению, под влиянием эмоций; злопамятности; замкнутости; уходе в себя; аутентичности; увеличении дистанции между собой и окружающим миром, гиперчувствительности к межличностным взаимоотношениям, легкомысленном отношении к нормам и последствиям их нарушений; дефиците духовности личности. При этом сотрудники исправительных учреждений и учреждений исполнения наказаний относятся к профессиональной деформации как к неизбежному злу.

Замечено (В. Е. Орел, 1999), что у работников исправительно-трудовых учреждений иод влиянием профессии формируется ригидность поведения, аккуратность, пунктуальность, добросовестность. При этом эмоциональная и мотивационная сферы деформируются в большей степени, чем личностные характеристики.

Профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой при снижении интереса к другим. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, он говорит и думает только о работе, теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд при этом, по выражению Л. Н. Толстого, оказывается «нравственно анестезирующим средством вроде курения или вина для скрывания от себя неправильности и порочности жизни» (цит. по: Маркова А. К., 1996).Труд в этом случае является своего рода «защитой», попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека. С другой стороны, личность может высокоэффективно работать в какой-либо области, посвящая этому все свое время, что приводит к отсутствию интереса и активности в других сферах. В частности, Ч. Дарвин высказал сожаление по поводу того, что усиленные занятия в области биологии полностью занимали все его время, в результате чего он не имел возможности следить за новинками художественной литературы, интересоваться живописью и музыкой.

Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях. «Невежество Холмса было так же поразительно, как и его знания. О современной литературе, политике и философии он почти не имел представления. <...> Когда оказалось, что он ровно ничего не знает ни о теории Коперника, ни о строении Солнечной системы, я

в результате работы в данной профессии таких особенностей социальной перцепции и поведения, которые проявляются и вне профессиональной деятельности.

просто опешил от изумления. <;..> На кой черт она мне? - перебил он нетерпеливо. - Ну, хорошо, пусть, как вы говорите, мы вращаемся вокруг Солнца. А если бы я узнал, что мы вращаемся вокруг Луны, много бы это помогло мне или моей работе?» (А Конан Дойл. Этюд в багровых тонах. М., 1991. С. 17).

Психология, 2000. С. 514.

У летчиков-испытателей, как показано В. М. Звониковым с соавторами (1988), при выполнении теста Розенцвейга (тест на реакции при фрустрации) почти в половине случаев наблюдаются препятственно-доминантные (O—D) и внешне-обвинительные (E) реакции. Авторы объясняют это социальной адаптацией этих профессионалов, особенностями их профессиональной деятельности. «Обладая высокой ответственностью за порученное дело, летчики-испытатели довольно часто должны отстаивать свою точку зрения, иногда противоречащую мнению социально значимых лиц, что и вырабатывает определенный тип реагирования. Кроме того, одной из основных составляющих их деятельности является поиск "препятствия", затрудняющего доводку самолета или его систем. Поэтому преобладание реакций типа O—D у летчиков-испытателей можно считать адаптивным вариантом нормы для этой профессии» (с. 98).

Как отмечает В. Е. Орел (1999), сформированные у профессионалов стереотипы и установки могут мешать освоению новых профессий. Так, в проведенных автором исследованиях было показано, что наличие стереотипов в сознании врачей может затруднить их адаптацию к новой получаемой ими профессии медицинского психолога. «Представления о профессии психолога у медиков и педагогов и у психологов, имеющих базовое образование и успешно работающих в своей области, имеют определенные различия. Так, обе группы выделяют такие качества, как умение расположить к себе, доброжелательность, внимательность к людям. Однако если психологи относят эти качества к разряду профессиональной компетентности, то врачи и учителя этого не делают. Причиной этого может быть перенос старых моделей на новые условия. В традиционной медицине и педагогике существует образ врача (педагога) как профессионала-манипулятора, включающий такие характеристики, как доминирование, авторитарность, требовательность, управление поведением пациента или ученика. В противоположность врачам и педагогам, психологи строят свой образ в контексте психологически ориентированной модели» (Психология, 2000. С. 515).

6.4. Причины и механизмы появления профессиональной деформации личности

Различные виды деформации имеют различные причины и механизмы возникновения. У людей, наделенных властью (судьи, командиры в армии, учителя, милиционеры, начальники всех рангов, чиновники и проч.), деформация личности возникает вследствие затруднительности ее ограничения, невозможности лишить носителя деформации власти, а также отсутствия общественного контроля и критики. Н. А. Чернышев (1989) отмечает и другие причины: разрыв между познавательными и оценочными компонентами правосознания работников; привычка к власти, большой удельный вес использования принудительных средств при осуществлении профессиональных функций; рассогласование между целями, закрепленными в законе, ведомственными целями и интересами конкретного работника.

У медицинских работников профессиональная деформация может быть следствием адаптации к психотравмирующим ситуациям и возникновения защитных механизмов, препятствующих эмоциональному выгоранию, в частности механизма привыкания. Отсюда появляются эмоциональная тупость, черствость по отношению к больным и т. д.[1]

Во многих профессиях, в которых специалистам приходится общаться и взаимодействовать с большим количеством людей, вырабатывается стереотипность используемых приемов как механизм экономизации затрачиваемых усилий.

Влияет и среда, в которой оказывается тот или иной молодой специалист. Чтобы не быть «белой вороной» или чтобы поднять свой профессиональный престиж, он начинает подражать «бывалым» в поведении, переходит на используемый ими сленг.

---

[1] Вспоминаю, как менялось отношение студенток-медичек первого курса к посещению ими занятий в анатомическом зале. Первоначально один вид трупа вызывал у некоторых из них отвращение и боязнь. Но вот прошло несколько месяцев учебы, и те же студентки могли в перерыве между «парами» поедать принесенные из дома бутерброды, положив их на препарируемый труп.

ЧАСТЬ II. Дифференциально-психологические аспекты деятельности руководителей

Впервые управленческую деятельность как самостоятельный и специфический вид профессиональной деятельности выделил французский предприниматель и администратор А. Файоль (Управление — это..., 1992). Он же одним из первых поставил вопрос о роли индивидуально-психологических качеств менеджеров в успешном управлении организацией.

ГЛАВА 7. Кто такой успешный руководитель?

7.1. Психологические особенности успешных руководителей

Менеджеры. Структуру профессиональной деятельности менеджера отражают следующие функции:

1. познания — познание человека, группы, организации, ее внутренней и внешней среды, актуальной ситуации управления;
2. прогноза — определение основных направлений и динамики развития организации;
3. проектирования — определение целей и задач организации, программирование и планирование деятельности;
4. коммуникативно-информационная — формирование, структурирование и сохранение коммуникативных сетей, сбор и преобразование информации, необходимой для управления;
5. мотивации — рациональное воздействие на совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность сотрудников организации;
6. руководства — принятие ответственности за принимаемые решения и их последствия на основе нормативных актов или внутриорганизационных соглашений;
7. организации — реализация целей и задач управления;
8. обучения — передача необходимых знаний, умений персоналу организации;
9. развития — целесообразное изменение психологических переменных личности и группы;
10. оценки — формирование и применение норм и стандартов деятельности;
11. контроля — отражение соответствия актуального состояния организации целям управления;
12. коррекции — внесение необходимых изменений в цели и программу управления (Психология менеджмента, 1997. С. 47-48).

Этот перечень выполняемых менеджером функций свидетельствует о большой сложности его деятельности. И не случайно С. М. Шингаев (2004) выявил, что главные факторы, оказывающие наибольшее воздействие на процесс выполнения менеджерами профессиональной деятельности, — это чрезмерная перегрузка, эмоциональное напряжение на работе, обусловленные неполнотой информации, повышенными требованиями к безошибочности и скорости действий, дефицитом времени при выполнении деятельности, внезапным или систематическим отвлечением внимания (воздействие помех, неожиданный раздражитель), однообразием выполняемой работы.

По данным Ю. В. Щербатых (2006), руководители различного уровня в числе главнейших стрессоров назвали:

1. сложность и противоречивость отечественного законодательства и нормативных инструкций;
2. низкую мотивацию сотрудников и необходимость постоянного контроля за их деятельностью;
3. отсутствие взаимопонимания с деловыми партнерами и конфликты с ними, постоянную нехватку времени;

4. чрезмерный и не всегда обоснованный контроль со стороны руководства (у госчиновников и руководителей дочерних предприятий);
5. ощущение несоответствия между затраченными усилиями и реальными результатами;
6. потерю смысла деятельности;
7. стресс несбывшихся надежд.

Типичным примером гиперстенической формы может служить так называемый «директорский невроз», появляющийся у людей, занимающих руководящие посты, которые не могут справиться со своими обязанностями и живут в постоянном напряжении. Они все время что-то оформляют, неоднократно держат сразу несколько телефонных трубок, на простые вопросы реагируют вспыльчивостью и часто дают противоречивые распоряжения. Своим поведением они раздражают окружающих, все вертятся как белки в колесе, что в результате приводит к всеобщему раздражению...

Борьба с сопротивлением окружения у таких руководителей приводит к большой мобилизации вегетативной и эндокринной систем. Особенно перегружена бывает в этих случаях сердечно-сосудистая система. В результате инфаркты миокарда являются частым ответом этой неумелой борьбе с сопротивлением окружения.

Кемпински А, 1975. С. 27.

Возникает вопрос: соответствуют ли этим требованиям реальные руководители? Оказывается, далеко не всегда. Л. А. Сметанина (1991) выявила, что только 19% из обследованных ею руководителей (от низшего до высокого уровня) стремятся к перестройке и преобразованиям, могут вывести из прорыва отстающее подразделение. У 40% имелась низкая потребность в достижениях и у 31 % — средняя. Только 16% руководителей обладали коммуникативными способностями, а 44% не умели общаться. Лишь 47% руководителей обладали организаторскими способностями выше среднего уровня. Больше половины руководителей были флегматиками и меланхоликами.

В последнее время большое внимание уделяется методам подбора руководящих кадров. Опрос командиров производства на ряде предприятий показал, что собеседование является универсальным средством оценки претендентов на руководящую должность. Немало сведений можно получить на основании отзывов и рекомендаций, изучения биографических данных. За рубежом широко практикуется графологический анализ.

Психологические методы включают тесты для определения личных качеств и оценки возможностей работника. Практически нет такого вида деятельности, пригодность к которой нельзя было бы определить с их помощью. За рубежом фирмы пользуются услугами оценочных центров, представляющих собой группу арбитров, решающих вопрос о профессиональной пригодности кандидатов на руководящую должность. Например, в США при их подборе используется метод психологического анализа, предусматривающий изучение фотографий по специальным физиогномическим таблицам, насчитывающим 198 признаков; графологический анализ анкеты претендента по 238 пунктам; изучение анкеты по 14 личностным параметрам (анкета содержит 140 вопросов - по 10 на каждый параметр). Составленные по каждому методу анализа профили (морфологический, графологический и анкетный) накладываются друг на друга - и получается трехпрофильная характерограмма, наиболее полно отражающая качества личности.

Практикум по менеджменту, 1992. С. 7.

Успешные менеджеры характеризуются лишь незначительным превышением уровня интеллекта, характерного для популяционного стандарта (Ghiselli, 1969; С. И. Макшанов, 1992). Установлена зависимость между эффективностью управления и гибкостью мышления, способностью быстро и точно решать разнородные познавательные задачи. Ряд авторов (Evance, Russell, 1989; Morgan, 1989) отмечают и роль творческих способностей. Также выявлена связь между эффективностью руководства и общительностью, уровнем эмпатии. Р. Л. Кричевский (1993), ссылаясь на Р. Стогдила, отмечает необходимость наличия у менеджеров доминантности, уверенности в себе, стремления к достижениям, креативности, эмоциональной уравновешенности, общительности, склонности к риску, способности находиться длительное время в ситуации неопределенности, ответственности и стрессоустойчивости.

В течение 10 лет в США проводилось исследование качеств 1500 успешных руководителей, которое выявило, что они обладают выраженной способностью к стратегическому

планированию, принятию оптимальных и своевременных перспективных решений о выделении и распределении работников и ресурсов. Они стремятся увеличить число своих обязанностей за счет расширения масштабов деятельности или в результате перехода на работу более высокого уровня. Умеют принимать решения творчески и рационально в условиях повышенного риска. Обладают исключительной уверенностью в своих силах, стремлением иметь значительные права и нести большую ответственность. Склонны к смелым решениям, требующим определенных жертв; стремятся к самообучению в контактах и общении; обладают интуитивным предвидением и способностью абстрактного анализа хода развития сложных процессов и критических ситуаций. Эти руководители относятся к работе как к главной ценности, в которую вкладывают все силы и способности; концентрируются на решении проблемы, а не на поиске виновников; у них выявлено желание работать с теми подчиненными, которые не боятся риска и умеют принимать самостоятельные решения. Однако для них характерно собственническое отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения (Garfield, 1984).

По данным японских авторов (Коно, 1987), для президентов крупных японских компаний были характерны 2 группы качеств: 1) концептуальные способности и стандарты поведения (широта взглядов, глобальный подход; долгосрочное предвидение и гибкость; инициативность и решительность, в том числе и в условиях риска; упорная работа и непрерывная учеба), 2) личностные качества (умение четко формулировать цели и установки; готовность выслушивать мнение других; беспристрастность, бескорыстие и лояльность; умение полностью использовать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки и справедливых санкций; личное обаяние; способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем).

Американские психологи также выявили, что наиболее эффективные руководители — те, кто демонстрируют высокие показатели артикулированности и активности, ответственности и упорства, независимости и самодостаточности, а также обладают выраженной ориентацией на успех и готовностью принимать решения, устойчивы к стрессу и толерантны к неопределенности, имеют широкие интересы (V. Bentz, 1990; A. Howard, D. Bray, 1990). Руководителю, принимаемому сотрудниками в качестве лидера, присущи экстраверсия, эмоциональная стабильность, доброжелательность и добросовестность (R. Hogan et al., 1994). Личностные характеристики имеют более важное значение для успешного руководства, чем когнитивные способности, установки или демографические характеристики (D. Kenny, S. Zaccaro, 1983).

Неуспешные руководители характеризуются прежде всего отрицательными личностными свойствами: высокомерием, эгоистичностью, надменностью, мстительностью, несамостоятельностью, стремлением досаждать, неумением держать дистанцию, склонностью к принуждению и мелочной опеке, бесчувственностью, грубостью, излишней амбициозностью (M. Lombardo et al., 1988; Hogan et al., 1994). Кроме того, по данным Салгадо и Румбо (Salgado, Rumbo, 1997), для менеджеров по финансовому обслуживанию отрицательным прогностическим признаком является высокий нейротизм.

Организациям важно знать, какие личностные качества виноваты в неудачах менеджера и какие обеспечивают его успех. Про менеджера, потерпевшего крах, обычно говорят, что он «сошел с рельсов», сравнивая его с попавшим в аварию поездом.

Причины неудач управленцев, которые вначале продемонстрировали, что обладают менеджерским потенциалом, однако позднее были уволены или были вынуждены рано уйти в отставку, обычно кроются в их личностных качествах, а не в недостатке профессионализма. Руководители «сошедших с рельсов» менеджеров считают, что последним не хватает навыков неформального руководства. Они неделикатны, надменны и невнимательны к людям, придерживаются авторитарного стиля руководства, не скрывают своих амбиций и того, что личные цели для них важнее организационных.

Подобная точка зрения подтверждается результатами многочисленных исследований: неудачи управленцев связаны с их личностными качествами. Беседы с 20 руководителями высшего ранга из американских компаний и с 42 руководителями высшего ранга из европейских компаний позволяют сделать вывод о том, что основная причина неудач, переживаемых менеджерами, заключается в отсутствии у последних навыков межличностного общения. Иными словами - в их неумении найти общий язык с окружающими.

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 260-261.

По данным Г. А. Токаревой (2006), высокой самооценке успешности и удовлетворенности работой сопутствуют следующие особенности менеджеров: эмоциональная стабильность, независимость, доминантность, социальная смелость, низкая тревожность, восприимчивость к

переменам, радикализм, ориентация на процесс труда.

Семь привычек особо неудачливых людей

Они считают, что они сами и их компании не зависят от обстоятельств, а напротив, способны подчинить все происходящее вокруг своей собственной воле.

Они полностью отождествляют себя со своей компанией, так что перестают отличать личные интересы от интересов корпоративных.

Они не сомневаются в том, что знают ответы на все вопросы, и ошеломляют окружающих быстротой и решительностью, с которой они находят выход из самых сложных ситуаций.

Они добиваются от всех членов своей организации 100%-ной поддержки высказанной ими точки зрения и безжалостно избавляются от тех, кто выражает сомнение или недовольство.

Они неутомимые пропагандисты и имиджмейкеры своей компании, и основные свои усилия они направляют на формирование благоприятного общественного мнения.

Они относятся даже к самым серьезным препятствиям как к незначительным затруднениям, которые можно устранить или преодолеть.

Они без лишних раздумий обращаются к той тактике или стратегии, которая когда-то уже обеспечила им или их компании успех.

Финкильштейн С, 2005. С. 297.

А. Я. Хараш (1981) считает, что руководитель должен обладать самостоятельностью суждений и решений, способностью принимать и осваивать новое, деловой направленностью, умением находить индивидуальный подход к каждому сотруднику, готовностью к содействию и сопереживанию, готовностью выслушать и понять подчиненных, учесть точку зрения других при принятии решения. Мешают успешному руководству, по мнению этого автора, конформность, ригидность, внушаемость, авторитарность, формализм, эгоцентризм, «монологичность».

Е. М. Борисова и ее соавторы (1997) среди личностных особенностей, необходимых для успешного руководства, выделили доминантность (умение влиять на других людей, «воодушевлять подчиненных»), уверенность в себе, настойчивость и умение убеждать, сдержанность, способность не терять самообладание в экстремальной ситуации, не преувеличивать трудности на пути достижения цели, стремление брать ответственность на себя. Отмечаются также умение управлять своими эмоциями и поведением, активность, способность к длительной напряженной работе, скорость мышления, умение быстро включаться в новую деятельность и переходить с одного ее вида на другой, способность избегать импульсивных реакций.

А. А. Авдейчев и Ю. С. Резинкина (2000) показали различия между эффективными и неэффективными руководителями. Первые отличаются флегматическим типом темперамента, низкой стрессоустойчивостью, интернальностью, альтруистическим типом отношения к окружающим, дружелюбием, демократическим стилем руководства, высоким уровнем интеллекта за счет развитого абстрактного и логического мышления. Вторые характеризуются сангвиническим типом темперамента, экстернальностью, авторитарностью, более низким уровнем интеллекта.

По данным Г. А. Токаревой (2006), успешной работе менеджера сопутствуют такие личностные характеристики, как эмоциональная стабильность, независимость, доминантность, социальная смелость, низкая тревожность, восприимчивость к переменам, радикализм, ориентация на процесс труда.

Этим же автором выявлены различия между наемными менеджерами и менеджерами-собственниками: последние более настойчивы, независимы, склонны к авторитарному поведению, в то время как наемные менеджеры проявляют большую выдержанность и спокойствие и выше оценивают личную эффективность, т. е. меньше подвержены редукции личных достижений как компоненту выгорания.

В отношении интеллекта руководителей мнения несколько расходятся. Ги-зелли (Ghiselli, 1963) пришел к выводу, что наиболее эффективно работают руководители со средним интеллектом, а Е. М. Борисова и ее соавторы (1997) — что руководителям нужен высокий интеллект. Р. Л. Кричевский полагает, что руководитель высокого ранга должен обладать высоким интеллектом, но не теоретическим, а практическим.

Л. А. Ясюкова и Т. С. Троицкая (1984) изучили психологические особенности резерва руководителей на должность заместителя начальника цеха. Попавшие в первый резерв значимо

отличаются в лучшую сторону от второго резерва не только по управленческим умениям, но и по таким особенностям, как работоспособность, оперативность, ответственность, решительность, выдержанность, организованность. Резервисты из второй очереди отличаются равнодушием к подчиненным, категоричностью и субъективностью в оценке их деловых качеств. Имеется у них и неадекватная самооценка, но отсутствуют честолюбивые устремления, увлеченность работой.

В другой работе Л. А. Ясюкова (1990) показала, что для руководителей характерно сочетание практического интеллекта и активной направленности на партнера по взаимодействию. При этом у руководителей производственных подразделений способность к управленческой деятельности оказалась не связанной с характеристиками общего и технического интеллекта.

Г. Е. Леевик (2003), используя опросник Р. Кеттелла, выявил, что руководители отличаются от других трудящихся большей открытостью, общительностью, экстравертированностью, ригидностью, социальной активностью, предприимчивостью, тактичностью, уверенностью в себе, напряженностью (энергичностью), эмоциональной устойчивостью, ответственностью и дисциплинированностью, силой воли и самоконтролем, независимостью и самостоятельностью, хорошим логическим мышлением, высоким уровнем притязаний, постановкой отдаленных целей и настойчивостью в их достижении.

Сменные мастера на производстве. Функция сменных мастеров — бесперебойная работа вверенного им участка. Таким образом, по своей сути работа сменного мастера является организаторской, требующей соответствующих способностей. В то же время успешные сменные мастера, как показано А. Н. Ивановой и ее соавторами (1983), обладают и некоторыми личностными особенностями: низкой ригидностью, адекватной самооценкой, средней степенью нейротизма.

Бригадиры. По данным Н. Г. Вересовой (1984), успешные бригадиры менее категоричны в оценке людей, более самокритичны, чем неуспешные. Неуспешные бригадиры имеют нейтральный тип установки на подчиненных. Бригадиры-мужчины при взаимодействии с членами бригады более ориентированы на сотрудничество, а бригадиры-женщины — на приспособление.

Г. Е. Леевик (2003) дает характеристику бригадирам, в целом сходную с руководителями, о которой говорилось выше.

Н. О. Звенигородская и Л. Н. Кулешова (1982) установили, что наиболее адекватно оценивают успешность деятельности своих рабочих бригадиры, имеющие высокую сенситивность, общительность, энергичность. Менее адекватная оценка дается бригадирами с ригидностью и интроверсией. Судя по всему, выявленные закономерности имеют отношение не только к бригадирам, но и к другим руководителям, к которым можно отнести и учителей.

Менеджеры социально-культурной сферы. По данным Г. Ю. Тетеркиной (1999), для успешной работы таких менеджеров необходимы коммуникативные способности, высокий творческий потенциал, развитое воображение, независимость, склонность к экспериментированию, высокий интеллект, уверенность в себе, автономный стиль регуляции деятельности.

7.2. Стили руководства

Понятие «стиль руководства». Поскольку руководство людьми является одним из видов профессиональной деятельности, а именно управленческой, его стили тоже можно рассматривать как особую категорию профессиональных стилей деятельности.

Понятие о стилях руководства предложил К. Левин, который изучал их вместе со своими сотрудниками Р. Липпит и Р. Уайт (С. Levin, R. Lippett, R. K. White, 1939) при руководстве детским коллективом. Ими выделены 2 стороны руководства: содержание решений, предложенных лидером группе, и техника (приемы, способы) осуществления этих решений.

С тех пор изучению стилей руководства в социальной, педагогической и спортивной психологии уделяется большое внимание. Особенно интенсивно этот вопрос изучался в нашей стране в 1970-1980-е гг. (В. Г. Афанасьев, 1977; И. П. Волков, 1973; А. Л. Журавлев, 1983; А. А. Русалинова, 1980, и др.).

С точки зрения А. А. Русалиновой (1980), стиль руководства — это стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных условий управления, личных особенностей руководителя.

Взаимодействие руководителя с подчиненными предполагает:

1. выбор задач, принятие решений;
2. организацию группы и выбор методов побуждения;

3. осуществление контроля;
4. установление взаимоотношений с подчиненными;
5. регуляцию информационных потоков;
6. установление обратной связи с коллективом;
7. взаимодействие с общественными организациями.

Эти функции могут осуществляться разными руководителями совершенно различным образом, в связи с чем и говорят о стилях руководства. По А. А. Русалиновой, характеристики стиля таковы:

а) активность — пассивность;
б) единоначалие — коллегиальность в принятии решений;
в) директивный — попустительский характер воздействий;
г) ориентация на позитивную — негативную стимуляцию;
д) дистантные — контактные отношения с подчиненными;
е) централизация — децентрализация информационных потоков;
ж) наличие — отсутствие обратной связи с коллективом.

Они не исключают друг друга, могут сочетаться в разных комбинациях, обусловливая степень выраженности того или иного стиля.

А. Л. Журавлев и В. Ф. Рубахин (1976) под стилем руководства подразумевают индивидуально-типологические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций.

Стиль руководства — это интегративная характеристика деятельности руководителя, в которой отражаются его личностные качества, взаимоотношения с подчиненными и особенности деятельности (Н. В. Ревенко, 1980).

Некоторые авторы отождествляют лидерство и руководство и, соответственно, стили первого и второго (например, А. В. Либин (2000)). С позиции многих отечественных социальных психологов, это разные социально-психологические феномены. Другое дело, что многие, стремящиеся быть лидерами, в конце концов становятся и руководителями.

Классификации стилей руководства. Различные авторы предлагают свои основания для описания стилей руководства:

а) комплекс систематически используемых методов принятия решения (И. П. Волков, А. Л. Журавлев, А. А. Русалинова и др.);
б) совокупность типичных и относительно устойчивых методов и приемов воздействия руководителей на подчиненных, т. е. стиль общения;
в) личностные качества руководителя, обусловливающие выбор тех или иных приемов и методов деятельности (Д. П. Кайдалов, Е. И. Сулименко, 1979; Д. Каунд [D. M. Cound, 1987]);
г) совокупность норм и правил, которых придерживается руководитель по отношению к подчиненным (Дж. Перселл П. Purcell, 1987]);
д) ориентация на производственные задачи либо на человеческие отношения в коллективе (Ф. Фидлер [F. Fiedler, 1967]);
е) представления о человеческой природе как таковой (Д. МакГрегор [D. MacGregor, I960]).

Например, Д. Макгрегор разработал 2 модели руководителей — X и У. В соответствии с первой моделью (X) руководитель должен непременно обладать чертами диктатора, поскольку полагает, что:

а) люди обычно не любят работать и стараются уклониться от своих обязанностей;
б) работников нужно заставлять трудиться, манипулировать ими, угрожать и наказывать, чтобы добиться выполнения стоящих перед организацией целей;
в) люди хотят быть направляемыми, стремясь к защите и избегая ответственности.

Руководитель, соответствующий модели Y, исходит из прямо противоположных представлений:

1. людям нравится работать, и для многих в труде скрыт источник удовлетворения;
2. большинство работников руководствуются самодисциплиной и не нуждаются в угрозах; они также заинтересованы в достижении общих целей;

3. многие не только не избегают ответственности, но, напротив, стремятся к ней;
4. способности к творчеству в решении организационных проблем присущи не только избранным руководителям;
5. поощрение является наилучшим способом для того, чтобы вдохновить людей на выполнение задач, стоящих перед организацией.

Существует несколько классификаций стилей руководства, но наиболее распространена та, которая корнями уходит в представления К. Левина. Согласно ей выделяются: 1) автократический (авторитарный), 2) демократический и 3) либеральный (попустительский) стили, различающиеся по степени сосредоточенности у руководителя функций руководства и участия его и руководимого им коллектива в принятии решений.

1. **Автократический (авторитарный) стиль** подразумевает жесткое руководство — распоряжения, инструкции, требующие от группы неукоснительного выполнения. Придерживающийся этого руководитель определяет всю деятельность группы, прописывает все технические приемы и действия (рис. 7.1).

Для этого стиля характерны четкая постановка целей деятельности, энергичная форма распоряжений, приказаний, нетерпимость ко всему, что идет вразрез с мнением руководителя. Члены группы у такого руководителя постоянно находятся в состоянии неопределенности относительно своих будущих действий, знают только свои частные задачи.

Связи между участниками сводятся руководителем до минимума, так чтобы они осуществлялись только через его посредничество или при его наблюдении. Руководитель при необходимости разбивает подчиненных на группы, не считаясь с их мнением. В похвалах и критике придерживается только своего мнения.

По мнению К. Левина, авторитарный стиль руководства — это обезличенность и отчужденность, но не откровенная враждебность.

Как развивается авторитарная личность? По мнению Адорно (Adorno et al., 1950), ее корни лежат в опыте детства. У ребенка, который получил строгое воспитание, которого много наказывали, который рос без любви, с большей вероятностью разовьется авторитарный тип личности. Жесткое обращение вызывает у ребенка враждебность по отношению к родителям, но так как для него это чувство является неприемлемым, она остается неосознанной. Происходит мотивированное забывание или то, что Фрейд называл вытеснением. Ребенок идеализирует своих родителей и впоследствии ведет себя подчиненно по отношению к властным фигурам, но в его подсознании остается сильная враждебность, перенаправляемая на безобидное меньшинство...

Альтмейер (Altmeyer, 1988) получил данные, свидетельствующие о том, что корни авторитарности лежат не в раннем детстве, а в подростковом возрасте. Подростки, чьи родители ведут себя авторитарно, подражают им, и последние подкрепляют такое поведение. Согласно этой точке зрения, развитие авторитарной личности имеет мало или даже ничего общего с подавленной ненавистью к родителям.

Есть также многочисленные данные, которые показывают, что авторитарное поведение -в большей степени результат действия культурных условий, чем личностных склонностей.

Айзенк М., 2003 С. 201-202.

Поскольку, как считает А. Л. Журавлев, стиль руководства одновременно включает 3 в разной степени выраженных компонента: директивность, коллегиальность и невмешательство (попустительство), — то, кроме трех крайних типов, автор выделяет и промежуточные: директивно-коллегиальный, директивно-попустительский, попустительско-коллективный, а при равенстве разных компонентов — промежуточный и смешанный. Кроме того, по степени выраженности компонентов каждый из них делится на невыраженный, оперативный и выраженный. На нижнем уровне управления наиболее распространен смешанный стиль, на среднем и высшем — директивный и попустительский.

Польский психолог Е. Старостяк выделил в авторитарном стиле 3 подтипа.

Жесткий. Такой руководитель строг, но справедлив, поддерживает уже сложившиеся взаимоотношения в коллективе даже при изменении ситуации; приверженец субординации, хорошо относится к подчиненным, которые «знают свое место». Многие принимают данный способ руководства, так как оно уменьшает их личную ответственность за неудачу коллектива. При этом подчиненные считают, что выполняют лишь индивидуальные обязательства.

Хозяйский. Подобный руководитель навязывает свою позицию отеческой заботы о подчиненных, уделяет внимание повышению их материального благополучия, вмешивается в их дела, даже личные. Особенно часто этот подстиль руководства встречается у тренеров спортивных команд. Преувеличенная защита и опека подчиненных может вызвать у тех ответную агрессивную реакцию. Они будут оказывать серьезное сопротивление руководителю, который, по их словам, не позволяет им «даже дышать». Другие привыкают к такой системе руководства и порой стремятся к ее сохранению, поскольку любое их действие и желание в этом случае уже «запрограммированы». В итоге этот подстиль руководства снижает деловую и общественную активность подчиненных и в ряде случаев лишает их умения вести самостоятельную жизнь.

Непоследовательный. Это неумелый, несобранный, как правило, деспотичный руководитель. Он проявляет видимость могущества, но не уверен в себе, предпочитает выдвигать в актив более слабого, но покорного, чем более знающего, но самостоятельного. Мелочно придирчив, готов идти на компромисс, который поможет ему уйти от ответственности в случае неудачи.

2. При **демократическом стиле** руководства группа в той или иной мере подключается к организации деятельности. Руководитель разрешает членам группы участвовать (и даже приветствует это) в определении содержания ее деятельности, распределяет между ними ответственность, поощряет и развивает отношения между подчиненными, стремясь уменьшить внутригрупповое напряжение; создает атмосферу товарищества и делового сотрудничества. Все члены группы в общем виде знают все основные этапы деятельности. Когда кто-то просит совета, руководитель предлагает на выбор не один, а несколько способов достижения цели. Сотрудники разбиваются на группы по своему желанию. Руководитель старается быть объективным в своей похвале и критике их участников.

Позицию руководителя, придерживающегося демократического стиля, можно охарактеризовать словами «первый среди равных». Его власть необходима для рационального выполнения стоящих перед коллективом задач, но не основывается на приказах и репрессиях. Такой руководитель более доступен для подчиненных, которые чувствуют себя с ним комфортно и общаются свободно и охотно. Предоставление подчиненным в ряде случаев самостоятельности и инициативы способствует формированию у них зрелого в социальном плане поведения.

Однако отсутствие жесткости и агрессивности подобный руководитель должен компенсировать большей, чем обычно, включенностью в работу. Настойчивость, последовательность и такт — главное «оружие» руководителей, демонстрирующих этот стиль руководства.

Одним из наиболее знаменитых был эксперимент по выяснению влияния авторитарного и демократического климата на отношения членов группы и групповые явления, проведенный Левином вместе с коллегами Липпитом и Уайтом в 1939 г.

<...> В одном случае лидер целиком определял деятельность группы, он должен был говорить, что и как делать, распределять задания, формировать работающие пары, оценивать и критиковать работу; одним словом, доминировать над группой - так создавалась атмосфера авторитарного лидерства. Во втором случае цели и средства их достижения устанавливались в результате группового обсуждения, участники всегда имели право выбора действий, сами распределяли работу и подбирали себе напарников, в своих оценках руководитель стремился к объективности и старался быть скорее членом группы, чем ее руководителем, что в целом, по мнению исследователей, и составляло суть демократического стиля лидерства.

Одиннадцатилетние дети, которые собирались после школы и мастерили разные поделки, были разделены на 2 группы по 5 человек в каждой. Они встречались 11 раз, и ими руководил один и тот же человек (Липпит), который в одной группе играл роль демократического лидера и создавал демократическую атмосферу, а в другой - роль авторитарного лидера. Пятеро наблюдателей фиксировали особенности поведения лидера и детей, количество и характер действий лидера и т. д.

Анализируя результаты, экспериментаторы пришли к следующему выводу: хотя группы действовали в одних и тех же условиях, между ними быстро возникали различия. А к последним встречам контраст становился разительным. В авторитарно управляемых группах наблюдалось больше ссор и враждебности. Тогда как группы с демократическим управлением демонстрировали большую дружественность и для них был характерен дух группы.

Гришина Н. В., 2000. С. 56-57.



Рис. 7.1. Черты, присущие авторитарной личности (по Адорно с соавторами, 1950)

3. При **попустительском (либеральном) стиле** руководитель участвует в организации деятельности группы и вмешивается в нее только в том случае, когда члены этой группы обращаются к нему, причем его вмешательство реализуется в форме совета и объяснения. Членам группы дается полная свобода принимать свои собственные решения. Материалы и информация предоставляются им только тогда, когда они просят об этом сами. Руководители, демонстрирующие такой стиль, редко делают замечания.

Существуют и иные классификации стилей руководства, в которых так или иначе учтены и вышеприведенные стили. Так, Е. С. Кузьмин и его соавторы (1971), предложив расширенный вариант, выделили 5 стилей:

1. дистанционный;
2. контактный;
3. целеполагающий;
4. делегирующий;
5. проблемно-организующий.

Л. Д. Кудряшова (1986) выделяет такие типы руководителей:

а) «регламентатор», его идеал — полная регламентация деятельности подчиненных в должностных инструкциях **и** приказах;

б) «коллегиал» видит залог успеха деятельности в коллективных формах принятия решений;

в) «спринтер» хорошо реагирует на быстро меняющиеся управленческие ситуации, своевременно принимает решения;

г) «объективист» главный упор делает на объективные факторы, влиянием которых объясняет успехи и неудачи;

д) «волокитчик» старается всячески оттягивать решение проблем и выполнение указаний;

е) «максималист» не признает «мелких» проблем руководства, не удовлетворен, если подчиненный выполнил задание просто хорошо, всегда стремится к максимально достижимому и требует этого;

ж) «организатор» считает главным решение ключевых проблем, разработку эффективного и реально выполнимого плана;

з) «хлопотун», его девиз — «руководство состоит из мелочей»; такой руководитель держит в голове множество мелких дел, пунктуален, дисциплинирован, исполнителен, однако тонет в «текущих» делах, не может отличить главное от второстепенного.

Руководитель, взаимодействующий с подчиненными, и руководитель, влияющий на представления подчиненных

Руководитель, взаимодействующий с подчиненными, **обращает на это взаимодействие очень большое внимание. Руководители такого типа не свободны в своих действиях: для них важно, как они выглядят в глазах своих подчиненных. Принципиальное значение для такого контакта руководителя и подчиненных имеют восприятие последними способностей, компетентности и источников авторитета руководителя, а также те ожидания, которые они связывают с этими его качествами. Иными словами, поведение руководителя, взаимодействующего с подчиненными, зависит от того, что они думают о нем. Для осуществления своих функций руководители такого типа выявляют потребности своих подчиненных и за исполнение ими своих должностных обязанностей на определенном уровне адекватно вознаграждают их.**

Руководители, влияющие на представления своих подчиненных, **более свободны в выборе действий, представления подчиненных их не ограничивают. Руководители такого типа не действуют в соответствии с ожиданиями своих подчиненных, они скорее работают над тем, чтобы трансформировать потребности последних и направить их мысли в другое русло.**

Такие руководители будоражат воображение подчиненных теми перспективами, которые могут открыться, если будут достигнуты поставленные цели. Они создают образ той корпоративной культуры, которая может быть создана, заражают своей верой подчиненных и стимулируют развитие их собственных способностей; при этом они не отказываются ни от обратной связи, ни от советов. Результаты изучения примерно 200 менеджеров (от супервизоров до управленцев высшего звена), представляющих разные отрасли промышленности, свидетельствуют о том, что у руководителей, влияющих на подчиненных, более высокие оценки по результатам тестирования таких личностных качеств, как экстраверсия и сговорчивость, чем у руководителей, взаимодействующих со своими подчиненными (Judge, Bono, 2000).

Выявлены 3 компонента, которые характерны для стиля руководства, основанного на влиянии на подчиненных (Bycio, Hackett, Allen, 1995):

Харизма руководителя - уровень доверия к нему и его умения воодушевить подчиненных.

Забота о подчиненных - уровень внимания и поддержки, оказываемых руководителем подчиненным.

Интеллектуальное стимулирование - в какой мере руководители убеждают подчиненных пересмотреть свои взгляды на исполнение ими своих должностных обязанностей.

Изучение деятельности бизнес-администраторов, старших офицеров и высокопоставленных чиновников, занимающих высокие посты в правительственных структурах и в университетах, позволяет сделать вывод о том, что те из них, кого подчиненные характеризовали как влияющих на них руководителей, более эффективные работники.

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 251.

И. Ниномийя (J. S. Ninomiya, 1988) предложил следующую классификацию стилей руководства:

«патриарх» старается обеспечить полный контроль над всеми аспектами деятельности подчиненных, от которых требуется безоговорочная исполнительность. Подчиненные не привлекаются к подготовке решений;

«птица страус» ориентируется на свой статус, стремится избежать конфликтов, боится различий во мнениях. Для такого руководителя характерен высокий уровень компетенции; вместе с тем он более подходит на роль ассистента, поскольку ему не хватает инициативы и гибкости;

«индивидуалист» стремится все сделать сам; подчиненные у такого руководителя обычно лишены всякой инициативы, быстро теряют интерес к делу;

«педант» все желает знать в самых подробных деталях, выступает против коллективного принятия решений, нередко никому не доверяет;

«политик» не показывает, что имеет собственное мнение, хорошо чувствует конъюнктуру;

«посредник» хорошо знает людей, коммуникабелен, сторонник группового принятия решений и совместного творчества. Склонен к компромиссам в любой момент, не способен

проявить волю, когда того требует обстановка;

«прилежный бобер» сам готовит план деятельности для себя и для подчиненных, успех своей деятельности оценивает по чисто формальным показателям (числу написанных или исполненных деловых бумаг). Не ориентирован на высокий конечный результат. Главное для него — сам процесс работы.

И. Ниномийя считает, что эти стили руководства встречаются не изолированно друг от друга, а в различных комбинациях.

В создании подобных классификаций на западных психологов существенное влияние оказали представления Ф. Фишера. По его мнению, стили деятельности выделяются в зависимости от того, на что нацелен руководитель, — на решение задачи или на взаимоотношения с подчиненными. Используя этот подход, ряд психологов выдвинули свои классификации стилей руководства.

Р. Лайкерт (R. Likert, 1961) пишет о 4 стилях:

1. эксплуататорски-авторитарном;
2. благосклонно-авторитарном;
3. консультативно-демократичном;
4. основанном на участии.

Р. Херси и К. Бланшар (R. Hersey, K. Blanshard, 1982) считают, что стили руководства (лидерства) определяются «зрелостью» исполнителей: их желанием достичь поставленных целей, образованием и опытом, готовностью нести ответственность за свое поведение. В соответствии с этим они выделяют 4 стиля:

1. «указания», когда исполнители незрелые, заметна высокая ориентация на задачу и низкая — на взаимоотношения;
2. «продажи», когда уровень зрелости исполнителей средний и они ориентированы на задачу и на взаимоотношения;
3. «ориентации на участие в принятии решений», когда зрелость исполнителей можно охарактеризовать как умеренно высокую, ориентация на взаимоотношения высокая, а на задачу — низкая;
4. «делегирования», когда уровень зрелости исполнителей высокий, а ориентация на задачи и взаимоотношения низкая.

Американские исследователи Р. Хаус, Т. Митчелл (R. Hous, T. Mitchell, 1974) выделили 4 типа руководства:

1. поддерживающее руководство (дружеское отношение руководителя к подчиненным, интерес к их потребностям и статусу);
2. директивное руководство (четкая регламентация действий подчиненных, контроль за выполнением задания);
3. разделяемое руководство (стремление консультироваться с подчиненными и учитывать их предложения);
4. руководство, ориентированное на достижение (акцент на высококачественное выполнение задания).

Р. Блейк и Дж. Мутон (R. Blake, J. Mouton, 1969) выделяют 5 стилей руководства:

- управление в духе загородного дома: уделяется большое внимание удовлетворению потребностей людей, что создает благоприятную почву для создания в коллективе комфортной и дружелюбной атмосферы;
- обедненное управление: прилагается минимум усилий для достижения необходимых производственных результатов;
- власть — подчинение: человеческие аспекты присутствуют в минимальной степени, главное — производственный результат;
- организационное управление: балансирование между необходимостью в достижении производственных результатов и поддержанием на удовлетворительном уровне морального настроя рабочих;
- групповое управление: производственные успехи определяются преданными своей работе людьми, взаимоотношения между которыми основаны на доверии, уважении и взаимозависимости.

Р. Танненбаум и У. Шмидт (R. Tannenbaum, W. Schmidt, 1973) выделили в континууме руководства — от ориентации на вышестоящего руководителя до ориентации на подчиненных — 7

стилей, согласно которым управляющий:

1. принимает решения, которые подчиненные выполняют;
2. должен разъяснять свои решения, чтобы добиться их выполнения;
3. выносит свои решения, но должен прислушиваться к вопросам подчиненных;
4. предлагает предварительные решения, которые могут быть изменены после внесения предложений подчиненными;
5. излагает проблему, получает советы от подчиненных, а затем принимает решение;
6. устанавливает пределы, в которых подчиненные принимают решения;
7. принимает решения совместно с подчиненными.

В. Врум и П. Йетон (V. Vroom, P. Yetton, 1973) различают 5 стилей, говоря о континууме от авторитарно-консультативного до полного участия подчиненных в управлении.

М. Джеймс (M. James) указывает 7 отрицательных типов руководителей:

1. излишне критически настроенный руководитель, считающий, что добиться положительных результатов в работе подчиненных можно лишь в том случае, если постоянно выказывать недовольство ими. Такая манера поведения отрицательно сказывается на эффективности работы подчиненных, поскольку избыточной критикой подрывается вера людей в их возможности, нарушаются взаимоотношения, слабеет доверие и растет протест по отношению к руководителю;
2. излишне «патерналистски» настроенный руководитель, оберегающий своих подчиненных от всяких затруднений. Он подавляет развитие деловых качеств подчиненных тем, что снимает с них ответственность;
3. непоследовательный руководитель, который в течение коротких промежутков времени с легкостью меняет свои требования к подчиненным или, вопреки ранее высказанным требованиям и заданиям, заставляет их отчитываться за такие результаты работы, достижение которых не предусматривалось;
4. уклоняющийся от непосредственного руководства, стремящийся переложить полномочия и ответственность на подчиненных;
5. «сверхорганизованный» руководитель, единственной и абсолютной ценностью для которого является выполнение подчиненными работы в соответствии с установленными им требованиями. Такие руководители все силы отдают тщательному регламентированию работы, ее планированию, поэтому у них не остается времени на реализацию задуманного. Этот стиль формирует у подчиненных индифферентное отношение к работе, хотя сами руководители относятся к ним дружественно и оказывают поддержку;
6. руководитель, стремящийся охватить все вопросы. Он создает вокруг себя атмосферу беспокойства, порождает у подчиненных чувство неуверенности и напряженности, вызванное постоянной готовностью к неожиданным требованиям;
7. руководитель, конфликтующий с другими руководителями, создает множество затруднений для подчиненных, так как последние опасаются установления хороших отношений с любым из руководителей, боясь вызвать недовольство одного из них. (Надо отметить, что это вряд ли можно рассматривать как стиль руководства.)

Выделение стилей руководства возможно и на других основаниях, предложенных В. В. Радаевым (1994). Он выделяет 4 стиля: бюрократический, патерналистский, фратерналистский и партнерский. Для бюрократического стиля характерна административная иерархия. Для каждого работника четко определены функциональные обязанности. Осуществляется постоянный контроль за работой подчиненных. Контакты между руководителем и подчиненными деперсонифицированы и не выходят за рамки служебных вопросов. При этом стиле руководитель принимает на себя роль начальника.

При патерналистском стиле руководства четко выражена иерархичность отношений. Руководитель принимает решения единолично, от подчиненных ожидает проявления лояльности, единство в организации поддерживает через утверждение личного влияния. В случае необходимости исполнители могут замещать друг друга. При этом ответственность за провалы - коллективная. Взаимоотношениям придается личностный характер, хотя иерархия строго соблюдается; внерабочие проблемы подчиненных входят в сферу заботы руководителя. При этом стиле руководитель выполняет роль хозяина.

Фратерналистский стиль руководства предполагает большую степень сглаживания иерархии в отношениях, решения принимаются коллегиально с обсуждением и разъяснением их смысла подчиненными. Подчиненные в процессе работы имеют значительную самостоятельность.

Регулярные проверки их работы не предусматриваются. Возможна помощь не только коллег, но и самого руководителя. Отношения подчеркнуто неформальные, проблемы не делятся на рабочие и нерабочие. Руководитель выступает здесь в роли лидера.

Партнерский стиль характеризуется не выраженной явно иерархией. Решения принимаются на основе общего обсуждения. За каждым работником четко закреплены его функции, в которые руководитель не вмешивается. Текущий контроль не предусматривается, но при этом каждый работник несет персональную ответственность за конечный результат своей работы. Отношения деперсонифицированы, внеслужебные проблемы не должны мешать выполнению работы. Руководитель выполняет роль координатора.

Стиль руководства и личностные особенности. Одну из первых попыток связать тот или иной стиль руководства (о котором автор судил, наблюдая за поведением бригадиров производства) с личностными и индивидными особенностями предпринял В. В. Люкин (1977). Однако вследствие малочисленности обследованных им бригадиров производства какие-то определенные выводы сделать трудно. Единственно, что можно констатировать, — это отсутствие связи стилей руководства с такими характеристиками, как экстраверсия, ригидность, эмоциональная устойчивость и эмоциональная возбудимость. В работе Е. П. Ильина и Нгуена Ки Тыонга (1999а), проведенной на достаточно репрезентативных выборках испытуемых, было выявлено, что склонность к тому или иному стилю руководства связана со многими личностными свойствами. Для каждого стиля руководства можно выделить комплексы этих свойств.

Приверженность авторитарно-демократическому стилю руководства связана с независимостью (склонностью к самостоятельному принятию решений), с эгоизмом, с принятием борьбы и агрессивностью, со склонностью к администрированию и направленностью на результат деятельности, с упорством и настойчивостью.

Выбор демократического стиля руководства связан с зависимостью, со склонностью к избеганию борьбы, с альтруизмом, склонностью к лидерству и направленностью на процесс деятельности, с низким уровнем психотизма, со склонностью к компромиссам, с не очень высокой самооценкой.

Предпочтение либерально-демократического стиля руководства характерно для лиц, имеющих сходные с приверженцами «демократического» стиля личностные особенности: избегание борьбы, направленность на процесс деятельности, склонность к лидерству, к компромиссам, не очень высокая самооценка. Однако существуют и отличия, причем не только от «демократов», но и от «автократов»: более выражена склонность к эгоизму, психотизму и конфликтности (при наименьшей агрессивности).

В. А. Толочек (1992, 2000) показал неоднородность любого из «классических» стилей руководства, что обусловлено различиями в личностных особенностях руководителей. Так, авторитарный стиль может иметь две разновидности. В одном случае его психологическими детерминантами выступают властность, жесткость, твердость, подозрительность, склонность к доминированию (корреляция с факторами +C, +E, +H, +L по Кеттеллу), в другом — комплекс тревожности: озабоченность планами, мнительность, впечатлительность, ригидность, консерватизм, низкий самоконтроль поведения и эмоций (-F, +O, -N, +M, -Q1, -Q2, -Q3). Еще более вариативен демократический стиль управления.

Также была обнаружена связь стилей руководства с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы (Е. П. Ильин, Нгуен КиТыонг, 1999б), в основном — с силой нервной системы. Среди «автократов» людей, у которых она оказалась большой и средней, выявлено больше (60%), чем среди «либералов» (43%) и «демократов» (26%). По остальным типологическим особенностям небольшие отличия установлены только у «либералов». У них оказалось несколько меньше, чем у «автократов» и «демократов», лиц с преобладанием торможения по «внешнему» и «внутреннему» балансу, а также с инертностью возбуждения и больше лиц с инертностью торможения.

Вычисления по типологическому комплексу боязливости показали, что он значительно сильнее выражен у «демократов» (93 условные единицы против 30 у «автократов» и 20 у «либералов»). Это согласуется с выявленным фактом меньшей агрессивности «демократов» по сравнению с «автократами» и меньшей их конфликтности по сравнению с «либералами».

Имеющаяся информация позволяет считать, что склонность к тому или иному стилю руководства определяется не только личностными особенностями человека, но и природными предпосылками, в качестве которых выступают типологические особенности проявления свойств нервной системы.

7.3. Эффективность различных стилей руководства

Выяснение этого вопроса затруднено тем, что у разных авторов имеются различные подходы к классификации стилей руководства (см. выше).

Как показали еще исследования К. Левина, у руководителя с демократическим стилем руководства стремление к творчеству, уровень общей удовлетворенности работой и благоприятными отношениями выше. Однако у руководителя, характеризующегося автократическим стилем, были самыми высокими показатели эффективности деятельности группы. Попустительский стиль руководства приводил к беспорядкам, увеличению фрустрированности и конфликтности, а это способствовало снижению качества работы группы.

Начнем с распространенной в нашей стране классификации, в соответствии с которой выделяются авторитарный, демократический и либеральный стили. В итоге анализа многих исследований, осуществленного одним из зарубежных авторов, выяснилось следующее: в 11 из них исследователи обнаружили лучшее усвоение учащимися знаний при демократическом стиле руководства учителя, а в 8 работах доказывается, что лучше всего авторитарный стиль. В ряде работ также показано, что при демократическом стиле руководства достигаются лучшая групповая сплоченность и удовлетворенность учащихся, а вот относительно групповой продуктивности заметных преимуществ того или иного стиля руководства выявлено не было (Р. Л. Кричевский, 1977; А. Ю. Максаков, 1990; Р. Х. Шакуров, 1982; Р. Стогдилл (R. M. Stogdill, 1974)).

О. В. Волкова (2002) соотнесла социально-психологический климат со стилем руководства, которого придерживается руководитель. По всем показателям уровня зрелости коллектива преимущество было за демократическим стилем (рис. 7.2). Трудовая ситуация почти по всем показателям тоже была лучше при руководителе-демократе (рис. 7.3).

А. Л. Журавлев и В. Ф. Рубахин (1976) относят к числу наиболее эффективных с точки зрения продуктивности коллектива и его психологического климата коллегиальное (демократическое) и смешанное руководство. При этом указывается на динамический характер стиля руководства, который обусловливается социально-психологическим своеобразием коллектива и объективными условиями деятельности, а также типологическими и личностными свойствами руководителя. С этим утверждением авторов трудно согласиться: во-первых, стиль характеризуется устойчивостью, если же происходит постоянное изменение, то это уже тактика руководства; во-вторых, именно типологические особенности свойств нервной системы и темперамента обусловливают устойчивость стиля, так как они у взрослого человека практически не изменяются.

А. В. Петровский и В. В. Шпалинский (1978), Р. С. Немов (1981) считают, что для групп разного уровня развития требуются и различные стили руководства. Для коллектива, в котором каждый ее член «знает свой маневр», наиболее подходят демократический и попустительский стили. Для диффузной же группы, не готовой к самоуправлению, они окажутся наименее подходящими, так как предоставление ей самостоятельности может лишь дезорганизовать групповую деятельность. В этом случае требуется авторитарный стиль руководства. Кроме того, последний необходим и при лимите времени на принятие решения, когда рассуждать и спорить просто некогда.

Дж. Гольдберг (J. Goldberg, 1985), ссылаясь на некоторых авторов, отмечает, что наиболее эффективен стиль, ориентированный на конечный результат деятельности, а также стиль делегирования, предполагающий отбор лидера и передачу ответственности на низший уровень управления деятельностью. По мнению Р. Блейка и Дж. Муттона, наиболее эффективен стиль, опирающийся на групповое управление.

Согласно Ф. Фидлеру (F. Fiedler, 1967), эффективность применения того или иного стиля руководства зависит от 3 основных факторов: силы позиции руководителя, структуры задачи и отношений между руководителем и членами группы.

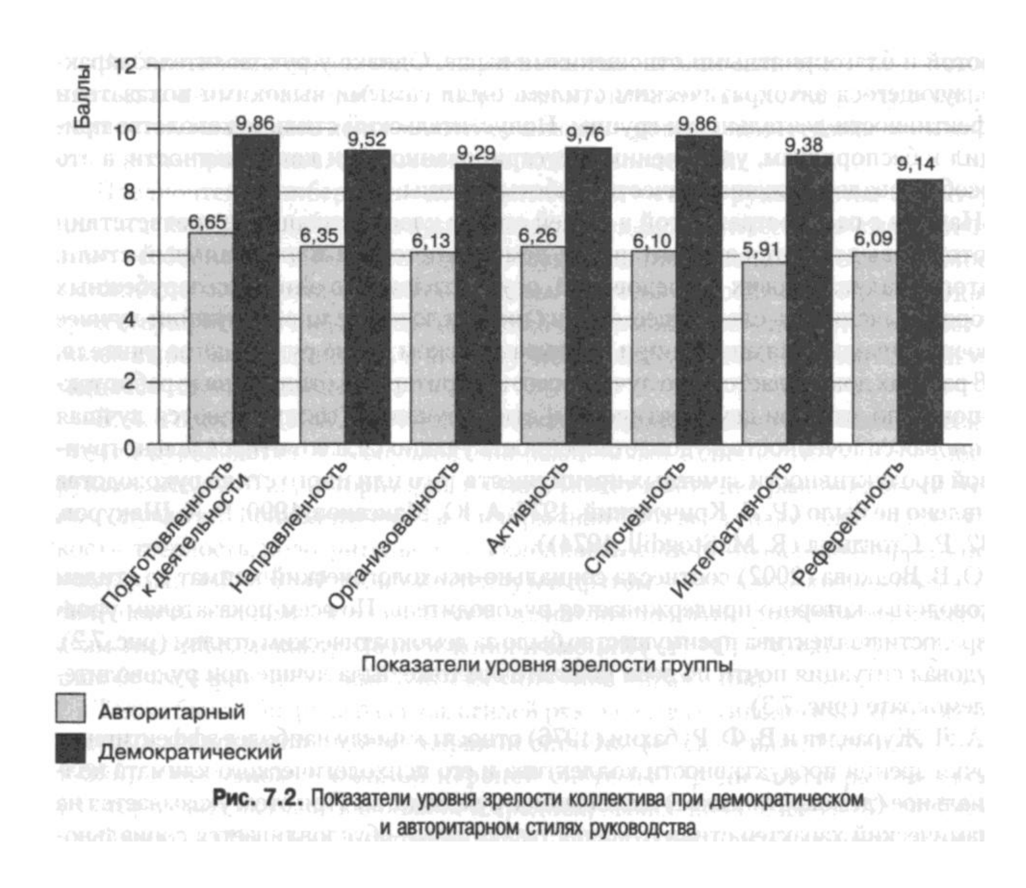


Рис. 7.2. Показатели уровня зрелости коллектива при демократическом и авторитарном стилях руководства

Потребность во власти и эффективность руководства. У эффективных менеджеров потребность во власти выражена сильнее, чем у неэффективных. Однако наиболее эффективные менеджеры используют эту власть не для удовлетворения своих потребностей, а на благо организации и для достижения стоящих перед ней целей. Поэтому им удается создавать здоровый моральный климат и командный дух в руководимых ими коллективах. Менеджеры, стремящиеся к власти ради достижения личных целей, а не во благо организации, способны добиться лояльности от подчиненных, но по отношению к себе, а не к организации. Такие руководители более эффективны по сравнению с теми, кто к власти равнодушен, но менее эффективны по отношению к тем, кто власть использует в интересах организации.

Спрашивается, что же следует поменять, если определенный стиль руководства оказывается в данной конкретной ситуации неэффективным: сам этот стиль, ситуацию или руководителя? Ф. Фидлер предлагает изменить условия, поскольку считает, что стиль руководства выражает некоторую совокупность личностных черт руководителя. Напротив, как утверждают Р. Л. Кричевский и М. М. Рыжак (1985), Р. С. Немов, М. Шоу (M. Shaw, 1971), лучше поменять стиль. Однако, учитывая, что стиль обусловлен личностными особенностями и свойствами темперамента и нервной системы, сделать подобное окажется делом непростым, требующим определенного времени и насилия над собой. Поэтому быстро приспособиться к новой ситуации за счет выработки нового стиля как устойчивого психологического образования не удастся. Если же оперативно менять способы руководства, то это будет уже не стиль, а тактика.

Ситуацию тоже изменить трудно, так как она может быть связана с постоянными факторами, не зависящими от воли человека. Поэтому легче всего, казалось бы, поменять руководителя. Однако эффективность руководства, хотя и определяется во многом его стилем, зависит не только от него, но и от квалификации данного человека, наличия у него организаторских качеств и т. д. Поэтому стиль руководства не может служить главным критерием подбора руководителя для того или иного коллектива. Кроме того, надо учитывать еще и отношение подчиненных к определенному стилю руководства, которое, естественно, может быть разным.

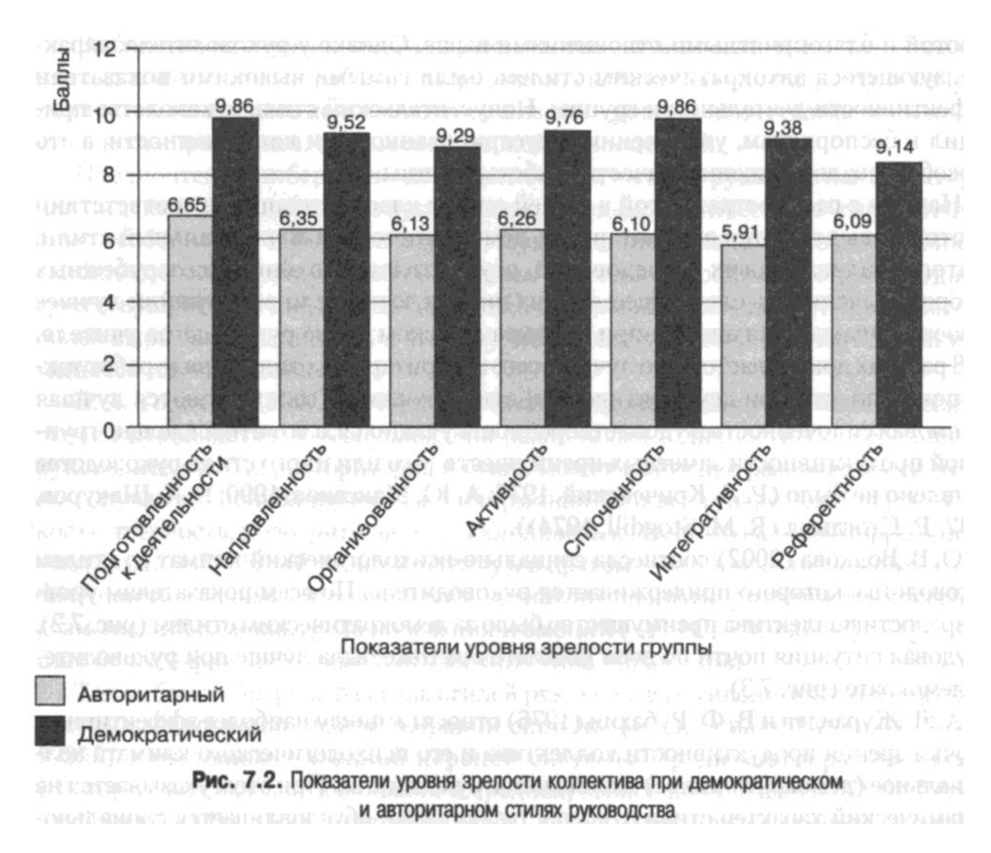


Рис. 7.2. Показатели уровня зрелости коллектива при демократическом и авторитарном стилях руководства

7.4. Отношение подчиненных к различным стилям руководства

Отношение к различным стилям руководства у подчиненных обусловливается многими факторами. Н. Ф. Федотова, например, показала, что авторитарный стиль руководства воспринимался членами группы как должный в случаях, когда:

1. условия деятельности группы были неопределенными, вероятностными;
2. в группе нормой являлась безынициативность, привычка к пассивному выполнению распоряжений;
3. существовал лимит времени для принятия решения;
4. группа обладала жесткой структурой, функции каждого были строго ограничены, каждый член группы «знал свой маневр»;
5. группа выполняла простые задания;
6. численный состав группы был небольшим;
7. члены группы оказались неуверенными в себе; в ситуации напряженности они чувствовали себя спокойнее при наличии авторитарного руководства.

По мнению Р. Хауса и Т. Митчелла, предпочитаемость подчиненными стиля руководства зависит от личных качеств субъектов деятельности и требований среды. Так, стиль, ориентированный на достижения, более соответствует ситуации, когда подчиненные стремятся к высокому уровню выработки; ориентированный на участие — когда они стремятся участвовать в процессе управления; инструментальный стиль предпочтительнее при неосознанном ими характере задач; стиль поддержки — когда задача достаточно структурирована.

В исследованиях А. Ю. Максакова (1990) и Д. А. Мишутина (1992) показано, что восприятие того или иного стиля руководства, демонстрируемого учителем или тренером, зависит от успешности учащихся в учебе по данному предмету. Школьники и спортсмены с хорошими успехами воспринимают руководство учителя и тренера как менее авторитарное, а с плохими — как более авторитарное. Последние лучше относятся к демократическому стилю руководства, чем к авторитарному и либеральному.

Типы подчинения. Р. Б. Гительмахер (1988) описал 3 типа подчинения:

- человек воспринимает его как вынужденное и внешне навязанное отношение. Эти люди отличаются плохим пониманием таких мотиваторов, как долг, необходимость. Требования к подобному человеку целесообразно облекать в форму просьбы или

совета;

- человек вполне удовлетворен своим положением подчиненного, так как это освобождает его от необходимости принимать ответственные решения; им исповедуется принцип «пусть думает начальник»;
- человек осознает необходимость подчинения; оно у него переходит в привычку (это называют еще «чувством долга»). Однако не заглушается его инициативность. В основе такого типа подчинения лежит критическая оценка руководителя и признание его авторитета.

Ожидания руководителя: эффект Пигмалиона. Ожидания руководителей в отношении результатов труда подчиненных оказывают влияние на эти результаты. Руководители, которые ожидают хороших результатов, получают хорошие результаты, а руководители, настроенные на плохие результаты, получают именно их.

Воздействие подобных ожиданий руководителей на эффективность труда их подчиненных получило название эффекта Пигмалиона по имени легендарного скульптора, царя Кипра, влюбившегося в изваянную им статую прекрасной женщины Галатеи. Боги услышали молитвы Пигмалиона и оживили статую.

Эффект Пигмалиона более ярко проявляется в мужских коллективах, нежели в женских (Mc Natt, 2000).

7.5. Стили общения как отражение стиля руководства

В. А. Кан-Калик (1987) описал следующие стили общения:

«совместное творчество»: ставятся общие для общающихся цели, решения отыскиваются совместными усилиями;

«дружеское расположение»: основан на искреннем интересе к личности партнера по общению, уважительном к нему отношении, открытости контактам;

«заигрывание»: основан на стремлении завоевать ложный, дешевый авторитет у партнера по общению, понравиться аудитории;

«устрашение»: следствие неуверенности лица с более высоким статусом, чем у партнера по общению, или же результат неумения организовать общение на основе продуктивной совместной деятельности. Такое общение жестко регламентировано, загнано в формально-официальные рамки;

«дистанцированность»: этот стиль имеет различные вариации, но суть его состоит в подчеркивании различий между партнерами по общению, связанных со служебным, социальным положением, возрастом и т. д.;

«менторство»: разновидность предыдущего стиля, когда один из партнеров («бывалый») принимает на себя роль наставника и беседует с другим назидательно-покровительственным тоном.

7.6. Стили самопрезентации

Важный момент в общении — самопрезентация. А. Шутц (A. Schutz, 1998) выделила 4 стиля самопрезентации:

- ассертивный;
- агрессивный;
- защитный;
- оправдывающийся.

Они создаются двумя координатами: стремление получить социальное одобрение — стремление избежать значимых потерь в социальном одобрении; активность — пассивность (рис. 7.4).

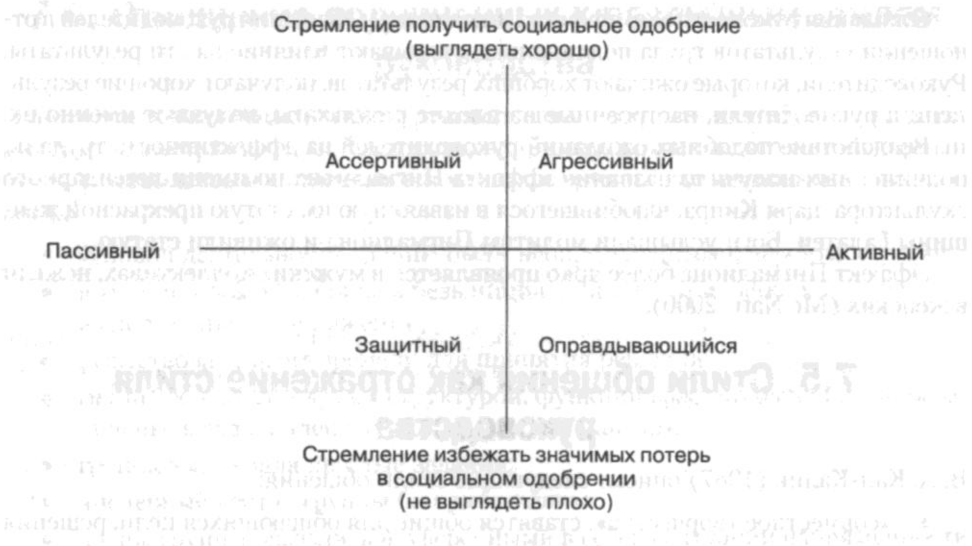


Рис. 7.4. Проявление стилей самопрезентации в зависимости от выраженности активности – пассивности и стремления получить социальное одобрение

Агрессивная самопрезентация предполагает использование агрессивного способа представления желаемого образа. Этот стиль характеризуется большей активностью, чем ассертивный. Люди, его использующие, стремятся доминировать, чтобы выглядеть благоприятным образом. Способами реализации данного стиля самопрезентации служат: задействование принижающих оппонента оценок и сравнений; ирония, критические суждения, в том числе в адрес критикующего, ограничение темы дискуссии, направленное на изменение предметов обсуждения.

Защитная самопрезентация означает пассивное стремление избегать негативного впечатления. Люди, придерживающиеся такого стиля, часто избегают тревожащих, смущающих их ситуаций и таким образом отказываются от возможности сформировать благоприятное впечатление и укрепить самооценку. Эти субъекты стремятся не привлекать к себе публичного внимания, самораскрываться по минимуму; осторожно описывают себя, в чем сказывается желание не афишировать свои способности. Для них характерны минимизация социального взаимодействия, стремление сохранять молчание, дружелюбное, но пассивное взаимодействие.

К способам, реализующим самопрезентацию оправдания, относятся: отрицание («Ничего не произошло, ничего страшного не случилось»); переиначивание («Все было не так»); диссоциация («Это не я»); извинение и оправдание («Я не мог ничего сделать», «Так надо было поступить»); уступка, предполагающая принятие всей ответственности за негативные события; демонстрация раскаяния, обещание, что подобные действия больше не повторятся.

Другую классификацию стилей самопрезентации предлагает Е. Джонс (E.Jones, 1964, 1990). Он выделил запугивание, ориентацию на пример (образцовое поведение), «просительство» и инграциацию (заботу о привлекательности собственных личностных качеств, с тем чтобы оказать влияние на другого человека).

Для осуществления стратегии инграциации используются ряд тактик: позитивные высказывания субъекта о самом себе; превозношение персоны, выступающей в качестве цели, с помощью лести, комплиментов и других позитивных подкреплений; проявление к этому субъекту интереса; конформность по отношению к нему; оказание каких-либо услуг.

Использование запугивания присуще субъектам, обладающим определенной властью, полномочиями в лишении каких-либо благ, изменении условий жизни персоны, служащей целью. В данном случае человек, применяющий такой стиль самопрезентации, зачастую угрожает адресату воздействия, чтобы добиться от него требуемого поведения.

Стратегия образцового поведения предполагает демонстрацию моральных достоинств субъекта самопрезентации. Это реализуется благодаря следующим поведенческим тактикам: самоотречение, пренебрежение собственными интересами, борьба за «правое дело», оказание помощи.

«Просительство» — это стиль тех, кто не обладает большой властью и предполагает демонстрацию собственной беспомощности и обращение с просьбой к объекту самопрезентации.

Как отмечает Е. Джонс, реализация каждого из данных стилей связана для субъекта с определенным риском. Например, человек, преимущественно демонстрирующий своим поведением стратегию запугивания, рискует прослыть «буйным, слабым, нерезультативным»;

придерживающийся инграциации — «льстецом, угодливым конформистом»; стратегии образцового поведения — «лицемером», а «просительства» — «ленивым, слабым» (вспомните рассказ А. П. Чехова «Юбилей», в котором его героиня все время повторяла: «Я женщина слабая, беззащитная»).

ГЛАВА 8. Может ли женщина быть успешным менеджером и руководителем?

8.1. Женщина-менеджер

Сравнение личностных особенностей менеджеров-женщин и менеджеров-мужчин (Г. А. Токарева, 2006) выявило, что первые, как и большинство женщин, более чувствительны, эмоциональны, склонны к эмпатии, менее склонны к эмоциональному отчуждению. Они более чувствительны к таким факторам, как неопределенность в работе и плохие условия труда. Менеджеры-мужчины обладают более высокой, чем менеджеры-женщины, нормативностью поведения, целенаправленностью, умением контролировать свои эмоции и поведение.

Лидерские качества женщин-менеджеров оцениваются совсем не так, как лидерские качества мужчин. Если и мужчина, и женщина проявляют настойчивость, то женщину непременно назовут «настырной», причем так поступают не только мужчины, но и женщины. Одной женщине-юристу принадлежат следующие слова:

«Больше всего на свете мужчины - особенно те, кто наделен властью - ненавидят женщину, которая похожа на мужчину. Это очень плохо. В нашей компании проходила интервью одна очень квалифицированная женщина, у которой был многолетний опыт работы именно в той практической сфере, для которой мы искали исполнителя. Но стоило ей только появиться, как ее все возненавидели - и мужчины, и женщины: "Она чересчур мужеподобна". На работу ее не приняли» (Ely, 1995, р. 617).

Мужчины-менеджеры позволяют женщинам-менеджерам быть настойчивыми, но лишь до определенного предела, идти на риск, но не ошибаться, быть решительными и амбициозными, но не становиться «мужеподобными», и брать на себя ответственность, но следовать советам других. Иными словами, от женщин-менеджеров ждут, что они станут работать лучше, чем мужчины, но им не следует ждать не только лучшего, но даже и такого отношения, на которое вправе рассчитывать мужчины. Чем выше менеджерская должность в корпоративной иерархии, тем больше окружающие ждут от менеджеров обоих полов демонстрации наиболее характерных особенностей мужского поведения.

Шульц Д, Шульц С, 2003. С. 267.

8.2. Как часто женщины бывают руководителями?

Известно, что в общественном сознании сложилось отрицательное представление о женщине-руководителе. Во многом это обусловлено тем, что в большинстве случаев руководителями являются мужчины, и поэтому стереотип представлений о руководителе наделен мужскими чертами.

Негативное отношение к женскому лидерству традиционно проявляли сторонники фрейдизма. Лидеры-женщины считались обладателями нездоровой тендерной идентичности (М. Walsh, 1987), а их стремление к лидерству, называемое «фаллическим», рассматривалось как проявление неполноценности женщины, завидующей мужчинам (S. Chehrari, 1987).

Как сообщают американские авторы, в административной и управленческой сфере в США заняты 12% мужчин и 7% женщин. Успешность занятия женщиной должности администратора и ее продвижение в этой должности во многом зависят от наличия у нее наставника-мужчины, в роли которого часто выступает ее муж. Однако когда профессиональная карьера женщины начинает мешать ей уделять необходимое время семье, мужья-наставники часто отказываются содействовать продвижению жен по служебной лестнице (R. Roberts, P. Newton, 1987).

По данным международного института «Женщины и управление», только 6-8% женщин, прошедших подготовку в этом институте, работают менеджерами.

В. О'Лири (V. O'Leary, 1974) пишет, что в американском обществе существует предубежденность против женщин, имеющих какой-либо приоритет (в том числе и в должности) над мужчинами того же возраста и социального положения. Это получило подтверждение как в

лабораторных экспериментах (A. Eskilson, M. Willey, 1976), так и в полевых (O. Brenner et al., 1989), и объясняет тот факт, что в США число женщин-руководительниц на среднем и высшем уровне составляло в конце 1980-х гг. 5 и 1% соответственно от общего числа руководителей (B. Ragins, E. Sundstrem, 1989). В Японии женщины составляют только 10% от всего руководящего состава фирм и корпораций. В этой стране вся система продвижения по служебной лестнице построена таким образом, что мужчина перед выходом на пенсию обязательно получает руководящую должность низшего либо среднего уровня. Для женщин такие льготы не предусмотрены. В Южной Корее среди руководителей женщин еще меньше — всего 2%. В этом отношении наиболее продвинутой является Швейцария: там 48% женщин занимают различные руководящие должности (Triandis, 1994).

В последние годы положение женщин в западных странах стало меняться. Д. Шульц и С. Шульц (2003) пишут, что в корпорации «Fortune 500» женщины занимают 12% высших управленческих должностей (в 1995 г. им принадлежали лишь 8% топ-менеджерских позиций). Около 85% всех компаний, входящих в состав этой корпорации, имеют в составе своего совета директоров хотя бы одну женщину. Однако несмотря на эти позитивные сдвиги большинство женщин-руководителей — это менеджеры среднего и низшего звеньев.

Тенденции, характерные для западного общества в отношении женщины-руководителя, стали присущи и нашему. Э. С. Чугунова (1985) приводит данные о количестве мужчин и женщин, работающих инженерами. Руководящие должности чаще занимают мужчины, чем женщины (табл. 8.1).

В. А. Шахова (1985) отмечает, что количество женщин среди руководителей различного уровня управления значительно уступает количеству мужчин. Так, среди руководителей органов государственного управления и их структурных подразделений женщины составляют 44%, а на производстве в числе первых руководителей — 24%, начальников цехов, участков, мастерских и отделов — 23%. В то же время женщины составляют 49% от общего количества инженерно-технических работников.

Таблица 8.1

Статусное представительство среди инженеров обоих полов (%)

Пол	**Кол-во испытуемых**	**Руководители коллектива**	**Руководители малых групп**	**Инженеры**
Женщины	346	6	22	72
Мужчины	514	35	33	32

По данным И. Ф. Рековской (1993), каждый второй мужчина, имеющий высшее или среднее специальное образование, является руководителем (возникает, однако, вопрос: кем же тогда каждый из них руководит — тремя сотрудниками, из которых один мужчина и две женщины, если исходить из того, что среди населения каждой страны тех и других приблизительно по 50%?). Среди дипломированных женщин руководящие посты занимают только 7%. Даже в школе при подавляющем большинстве учителей-женщин директорами школ являются только 39% женщин (И. Калабихина).

8.3. Психологические характеристики женщины-руководителя

К. Бартол и Д. Мартин (K. Bartol, D. Martin, 1986) показали, что женщина-лидер в мужском деловом мире (и вообще находящаяся в мужской группе) играет одну из 4 неформальных ролей: 1) «матери» — от нее ждут эмоциональной поддержки, а не деловой активности; 2) «соблазнительницы» для начальника, что вызывает негодование у коллег-мужчин; 3) «игрушки, талисмана» — милой, но неделовой женщины, приносящей удачу; 4) «железной леди», обладающей неженской жестокостью и поэтому зачастую изолированной от группы. Все эти роли мешают женщинам занять равное положение среди мужчин и снижают их возможности служебного роста. Мужчины делают больше попыток доминировать над представителями своего пола. Женщины же в присутствии противоположного пола менее активно, чем мужчины, претендуют на роль стихийного лидера. Я. Джорстад (J. Jorstad, 1996), норвежский психотерапевт, на основании своей практики заключил, что лидерство не входит в систему жизненных ценностей многих женщин. Отсюда мнение (A. Eagly et al., 1995; C. Johnson, 1994; S. Wayne et al., 1994), что женщины-лидеры проигрывают лидерам-мужчинам в эффективности руководства, так как обладают меньшей властью, влиянием и ресурсами. Однако, как показано Маккоби и Джеклин, при более длительном общении женщины выравнивались с мужчинами по лидерству. Э. Игли и К. Джонсон (Eagly, Johnson, 1990) выявили, что женщины больше стремились к получению руководящей должности, если они отвечали традиционной гендерной роли (в частности,

директора школы).

В качестве детерминантов лидерства (Р. Хоган) могут рассматриваться:

1. **экстраверсия (высокий уровень выраженности - представлена такими характеристиками, как напористость, энергичность, активность);**
2. **нейротизм (низкий уровень выраженности - представлен такими характеристиками, как эмоциональная стабильность, уверенность);**
3. **сознательность (высокий уровень выраженности - представлена такими характеристиками, как организованность, ответственность, надежность, настойчивость);**
4. **доброжелательность (высокий уровень выраженности - представлена такими характеристиками, как склонность к сотрудничеству, неэгоистичность, доброта).**

Терпугова О. В., Шех Е. И., 2002. С. 216.

Женщины-лидеры воспринимаются менее компетентными, особенно если их подчиненные — сторонники традиционных, а не эгалитарных взглядов на лидерство, т. е. считают, что лидерская роль является маскулинной (J. Adams et al., 1984; Gerber G, 1989). Показано также, что этот взгляд более присущ мужчинам (M. Heilman et al., 1989). Предубеждение против женщин имеется и в нашей стране. По данным А. Г. Шестакова (1997), мужчины-руководители отдали предпочтение мужчинам как работникам в 25,3% случаев и лишь в 12,9% — женщинам.

По данным Э. Игли (Eagly et al., 1995), в ситуациях, требовавших умения сотрудничать и договариваться со многими людьми, женщин оценивали как более эффективных лидеров. Мужчин оценивали выше в ситуациях, требующих умения направлять и контролировать подчиненных. Несмотря на эти различия, в основном эффективность мужчин и женщин как лидеров оценивалась одинаково.

Мнение о качествах лидеров-бизнесменов разного пола

В оценках, которые даются мужчинами, лидеры-женщины более уверены в себе, требовательны, упрямы, уступчивы, зависимы, чем лидеры-мужчины. Лидеры-мужчины более направлены на цель, деловиты, стремятся к доминированию, более тактичны и отзывчивы, чем лидеры-женщины. Таким образом, в оценках мужчин как лидеры-мужчины, так и лидеры-женщины наделяются и традиционными чертами, и качествами, ранее считавшимися прерогативой противоположного пола.

По оценкам женщин, лидеры-женщины превосходят лидеров-мужчин по критериям: направленность на цель, деловитость, доминирование, уверенность в себе, требовательность, упрямство. Лидеры-мужчины более уступчивы, зависимы, отзывчивы, более тактичны, чем женщины-лидеры. То есть в представлениях женщин лидеры-мужчины наделяются скорее «традиционно женскими» чертами, а лидеры-женщины - «традиционно мужскими».

При оценках лидеров одного с ними пола испытуемые отвечают таким образом, что в оценках мужчин лидеры-мужчины более феминны, чем лидеры-женщины в оценках женщин, по критериям зависимости, такта, отзывчивости. Лидер-женщина в оценках женщин более «мужественна», чем лидер-мужчина в оценках мужчин, по критериям: доминирование, уверенность в себе, требовательность.

Приблизительно равны показатели оценки доминирования, которые дают обе группы испытуемых лидерам другого пола. В лидерах противоположного пола мужчины видят более выраженными уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость (по сравнению с представлениями женщин о лидерах-мужчинах). Женщины в лидерах-мужчинах видят направленность на цель, деловитость, психологический такт и отзывчивость (по сравнению с лидерами-женщинами в оценках мужчин).

<...> Последовательность качеств, наиболее часто называвшихся испытуемыми лидерам-мужчинам, не имеет значительных различий при их оценке мужчинами и женщинами -сотрудниками коммерческих учреждений. Стереотип мужчины-лидера практически однороден для всей выборки испытуемых. Главными качествами мужчин-лидеров являются деловитость и направленность на цель, психологический такт и доминирование, а также уверенность в себе.

Представления о ведущих качествах лидера-женщины существенно различаются в двух группах. Для мужчин женщина-лидер прежде всего зависима, упряма, требовательна.

Для женщин она - стремится к доминированию, деловита, уверена в себе. То есть мужской стереотип включает более негативные характеристики лидеров-женщин, чем женское представление.

В оценке наименее выраженных качеств лидеров-женщин больше совпадений. Как мужчины, так и женщины менее всего склонны обращать внимание на уступчивость и отзывчивость. Кроме того, первые считают, что также слабее выраженным является психологический такт, а вторые - зависимость лидеров-женщин.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что представления мужчин и женщин-сотрудников о лидерах-мужчинах схожи. Они наделяются скорее типичными «лидерскими» и «мужскими» чертами, хотя мужчины чуть менее, а женщины чуть более склонны замечать их уступчивость, отзывчивость, тактичность. Можно сказать, что лидеры-мужчины скорее демократичны в представлениях мужчин и либеральны в представлениях женщин... Мужчины склонны в лидерах-женщинах подчеркивать именно те черты, которые традиционно считаются «женскими». Женщины же описывают лидеров-женщин как в первую очередь лидеров, чем нивелируются признаки пола и происходит отказ в какой-то степени от самой возможности проявления природной «слабости», хотя эта же «слабость», «мягкость» признается за лидерами-мужчинами.

Терпугова О. В., Шех Е. И., 2002. С. 218-221.

Следует, очевидно, принимать во внимание различные модели лидерства, которые, по данным Т. В. Бендас (2000), с различной частотой встречаются у мужчин и женщин. Для первых более характерна конкурентная модель (доминантность, агрессивность, уверенность в себе, эгоцентризм, стремление к власти) в сочетании с маскулинной, для женщин — сочетание конкурентной с кооперативной моделью (направленность на общение, альтруизм, экстраверсия) и преобладание фемининной (лидерская роль принимается только при наличии вакуума лидерства, когда нет представителя, соответствующего маскулинной модели). Правда, соотношение этих моделей лидерства у мужчин и женщин может изменяться в связи с этническими особенностями обследованных.

По мнению одной из известных исследовательниц менеджмента Дж. Роузнерстиль, руководство женщин может быть названо «преобразовательным», в отличие от «командного», присущего в большей степени мужчинам.

Женщины-управленцы в качестве основных преград, возникающих на их пути к успешной карьере менеджера, отмечают следующее:

а) устойчивость мужских стереотипов в отношении женщин и их предвзятое отношение;

б) исключение женщин из неформального общения, в частности из общения во внерабочее время;

в) недостаток опыта руководства;

г) неблагоприятный моральный климат в организации.

Скепсис в отношении женщины-менеджера реализуется, в частности, во взаимодействии с ними вышестоящего начальства. Женщинам-менеджерам, например, дают меньше информации или слишком короткие сроки для выполнения задания. Женщинам, как правило, не поручают заданий, которые дали бы им возможность приобрести необходимый опыт и проявить себя в качестве претендента на руководящую должность.

В частном секторе, по данным американских авторов, многие женщины-менеджеры не могут продвинуться дальше должности менеджера по персоналу не очень престижного отдела, например, отдела, занимающегося человеческими ресурсами, отношениями с общественностью и клиентами, а более престижные отделы, такие как технологический, производственный или отдел маркетинга, оказываются для женщин недоступными. Если же женщины достигают таких же должностей, как мужчины, для этого им приходится преодолевать больше препятствий и к ним предъявляются большие требования. Им труднее заставить руководство компании признать их успехи (Lyness, Thompson, 2000).

Женщины, занимающие руководящие посты, по опросу мужчин, проведенному Е. П. Ильиным и Н. Ю. Локтюхиной (2004), наделяются такими качествами, как «жесткость», «грубость», «нервозность». Эти свойства противопоставляются «чувственности», «сексуальности», «притягательности», «чуткости», «нежности», «женственности», «доброте», которые присущи женщинам, не занимающим руководящих должностей. Образ женщины-руководители в глазах мужчин существенно отличается от образа мужчины-руководителя. Мужчины-руководители представляются как «успешные», «понимающие», «авторитетные», «помогающие», «активные»,

«сильные», «целеустремленные», в то время как женщины-руководители кажутся «стервозными», «нервозными», «использующими других», «хитрыми», «деспотичными». Такие свойства, как «власть» и «успешность», в характеристиках женщин-руководителей в проведенном исследовании не встретились. В качестве положительных характеристик женщин-руководителей отмечались «демократичность» и «собранность».

Отчеты мужчин о том, какие переживания появились бы у них, если бы их руководителем была женщина, показывают, что мужчинам в большинстве случаев были бы присущи ощущение нестабильности, неизвестности, психического напряжения, угрозы своей компетентности, а также неуважение и презрение со стороны женщины-руководителя, чувство ущемленного самолюбия. Большинство мужчин также заявили, что не способны работать под руководством женщины-руководителя и что она не может быть более компетентной, чем мужчина-руководитель.

Не отстают от мужчин и женщины: по данным этого же автора, женщины также проявляют болыпую готовность сотрудничать и оказывать воздействие на женщин, а не на мужчин.

Но и сами женщины во многих странах поддерживают эту точку зрения мужчин. Многие женщины не считают себя способными выполнять функции руководителей высшего звена и соглашаются с мнением о том, что высокие достижения и женственность несовместимы. Так, выявлено (Schein, Muller, 1992), что немецкие женщины не меньше, чем немецкие мужчины, склонны считать работу руководителя «мужским» делом, с ними солидарны и женщины Великобритании, правда, в меньшей степени; американки же считают, что оба пола в равной степени обладают чертами, необходимыми для успешного руководства делом.

Подчиненные - и мужчины, и женщины - склонны одинаково оценивать руководителей обоих полов. Оценки, данные подчиненными, не выявляют никаких тендерных различий ни в том, что касается их функций, ориентированных на людей, и функций, ориентированных на решение задачи, ни в том, что связано с их способностями к неформальному или организующему и направляющему руководству. Исследования свидетельствуют также, что женщины часто демонстрируют большее, чем мужчины, стремление к успеху.

Некоторые данные говорят о том, что женщины менее эффективны в поддержании дисциплины подчиненных. <...> В способность женщин и мужчин надлежащим образом решать проблему дисциплины верят 40% и 57% опрошенных соответственно (Meece, 2000).

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 268.

Изучение С. А. Виноградовой (2004) представлений российских женщин о «настоящей женщине» и «успешном руководителе» показало, что они значимо различаются по 14 характеристикам. Только 2 из высокозначимых качеств «настоящей женщины» вошли в набор необходимых качеств «успешного руководителя». Женщины считают, что руководитель должен обладать такими характеристиками, как «сильный», «независимый», «упрямый», «решительный», т. е. качествами, которые приписываются «настоящему мужчине». Отсюда автор делает вывод, что упоминаемая в литературе половая дискриминация в отношении статуса и влияния женщин в организациях частично может быть связана с убеждениями самих женщин в своей «недостаточной» для руководящих должностей силе.

Более подробное изучение этого вопроса (Д. А. Вылегжанин, 2006) показало следующее.

а) Большинство мужчин и женщин чувствуют себя уверенно и спокойно в присутствии как мужчины-руководителя, так и женщины-руководителя, но в отношении мужчин-руководителей число таких ответов было большим (95% у мужчин и 91% у женщин), нежели в отношении женщин-руководителей (соответственно 80% и 84%). Следовательно, подчиненные (как мужчины, так и женщины) более стабильно и спокойно чувствуют себя все-таки в присутствии мужчины-руководителя.

б) 88% респондентов-мужчин и 92% респондентов-женщин считают, что мужчина-руководитель относился бы к ним с уважением; в отношении женщины-руководителя на данный вопрос ответили положительно меньшее количество опрошенных (соответственно 79% и 81%).

в) Прогнозирование наличия таких дискомфортных факторов, как «проявление презрения», «чувство угрозы» со стороны мужчины-руководителя, «психологическое напряжение» при общении с мужчиной-руководителем, отметили небольшое число респондентов, причем различия в количестве ответов мужчин и женщин были незначительными (но все же чаще на эти факторы указывали респонденты-мужчины). То же можно сказать и в отношении ответов, касающихся

женщины-руководителя. Однако выделяется большое число утвердительных ответов о непредсказуемости поведения женщины-руководителя (49% ответов у мужчин и 60% — у женщин). В целом же можно говорить о положительном отношении как к мужчине-руководителю, так и к женщине-руководителю. Но все-таки более положительное отношение высказывается респондентами к мужчине-руководителю.

г) На вопрос «Смогли бы Вы работать под руководством женщины-руководителя?» 81% подчиненных-мужчин и 92% подчиненных-женщин ответили положительно (в отношении мужчины-руководителя — соответственно 98% и 99%). Эти данные не согласуются с имеющимся в обществе мнением о том, что многие мужчины не желают работать под руководством женщины.

д) По успешности и компетентности руководителей разного пола 90% мужчин-подчиненных отдали предпочтение мужчине-руководителю, и только 55% — женщине-руководителю. 71% женщин-респондентов считают, что успешным руководителем может быть как мужчина, так и женщина.

При анализе ответов на те же вопросы респондентов, разделенных по психологическому полу, получены следующие данные.

а) Маскулинные женщины одинаково хорошо относятся как к мужчине-руководителю, так и к женщине-руководителю, но считают, что женщина-руководитель может быть более успешной и компетентной.

б) Фемининные женщины лучше воспринимают мужчину-руководителя. Они чувствуют себя увереннее, стабильнее в присутствии мужчины-руководителя, полагают, что мужчина-руководитель относился бы к ним с уважением. Кроме того, такие дискомфортные факторы, как «неопределенность поведения», «проявление презрения», «психологическое напряжение», упоминались реже в отношении мужчины-руководителя; 69% фемининных женщин опасаются непредсказуемого поведения женщин-руководителей.

в) Маскулинные мужчины положительно относятся к руководителю любого пола, но считают, что мужчина-руководитель более успешен и компетентен, чем женщина; 43% маскулинных мужчин связывают свои опасения с непредсказуемостью поведения женщины-руководителя.

г) Фемининные мужчины испытывают меньший комфорт и больший дискомфорт по сравнению с другими респондентами при руководителе любого пола, но особенно при руководителе-женщине.

Таким образом, чем выше показатель маскулинности респондентов (мужчин и женщин), тем более комфортно чувствуют они себя в присутствии руководителя (как мужчины, так и женщины), но средний балл по уровню комфортного самочувствия выше у тех и других в отношении мужчины-руководителя. По дискомфортным факторам («проявление презрения», «чувство угрозы», «психологическое напряжение») верно обратное: чем выше показатель фемининности, тем больший дискомфорт испытывают респонденты в присутствии любого руководителя, причем уровень дискомфорта выше в отношении женщины-руководителя.

Во многих странах женщины за одинаковую с мужчинами работу получают меньшую заработную плату (в среднем по Европейскому союзу — на 15%).[1]

Скептическое отношение к возможности женщин быть руководителем заставляет их прибегать к защитным стратегиям (названным «гендерным менеджментом»): а) тратить больше времени и усилий на работе; б) использовать специфически женские способы ведения деловых переговоров с мужчинами (кокетство, принижение своих способностей); в) применять «маску» — стремиться скрыть свою эмоциональную и личную жизнь, чтобы не получить ярлык неэффективного работника. Однако такое поведение, как отмечает Г. Пауэлл (G. Powell, 1990), может составлять угрозу их психическому здоровью.

В. О'Лири изучала связь между полоролевыми стереотипами и оправданием задержки продвижения женщин по служебной лестнице в промышленности. По ее мнению, без каких-либо объективных оснований женщинам приписываются следующие установки на работу: они работают только ради «булавочных» денег (т. е. небольшой заработной платы); в работе их больше интересуют чисто коммуникативные и эмоциональные моменты; женщинам больше нравится

---

[1] Как ни странно, но именно это обстоятельство в период экономических кризисов ставит японских женщин в более выгодное положение. В целях экономии средств руководители фирм чаще увольняют «дорогостоящих» руководителей подразделений — мужчин и ставят на их место более «дешевых» женщин, которые по своей компетентности и организаторским способностям, оказывается, ни в чем не уступают мужчинам.

работа, не требующая интеллектуальных усилий; они ценят самоактуализацию и продвижение по службе меньше, чем мужчины. Основой этих ложных представлений являются, пишет О'Лири, другие, не менее ложные представления об отсутствии у женщин компетенции, независимости, соревновательности, логики, притязаний и т. д.

Результаты исследования, проведенного с участием более 350 женщин и 250 мужчин, работающих в промышленности, в социальной сфере и журналистике, свидетельствуют о том, что женщины, имевшие наставников-мужчин, получали значительно большие зарплаты, чем женщины, работавшие под началом женщин. Мужчины, пользовавшиеся покровительством женщин, менее удовлетворены своим положением, чем те мужчины, которым покровительствовали мужчины. По их мнению, женщины-наставники уделяют своим подопечным мужчинам меньше внимания, чем мужчины-наставники, и реже поручают им выполнение трудной и интересной работы (Ragins, Cotton, 1999).

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 269.

Высказывается также точка зрения, согласно которой меньший статус женщины в обществе приводит и к ее меньшему статусу в малой профессиональной группе. Чтобы быть лидером, руководителем, женщине приходится преодолевать больше препятствий по сравнению с мужчинами, даже если она обладает большими знаниями и способностями (E. Maccoby, C. Jacklin, 1978).

Исследования показали, что начальники-мужчины довольно часто склонны поручать легкие, необременительные дела симпатичным сотрудницам, а трудноисполнимые и менее приятные - невзрачным. Если речь идет о разработке какого-нибудь сложного проекта, требующего кропотливой работы и напряжения всех умственных и физических сил, почти наверняка эта «почетная миссия» достанется скромной, ничем не выделяющейся «рабочей лошадке». А вот в Лиссабон на переговоры с зарубежными партнерами, скорее всего, отправится какая-нибудь «трепетная лань», профессиональные достоинства которой вовсе не так уж бесспорны, как внешняя привлекательность.

<...> В ходе одного их опросов английские ученые выяснили, что 50% жительниц «туманного Альбиона» сделали бы пластическую операцию, если бы это положительно отразилось на их карьере.

<...> Представьте себе, что будет, если на серьезные переговоры по поводу сделки на миллион долларов явится женщина, при виде которой у всех присутствующих мужчин перехватит дух и заметно поднимется настроение. Первая реакция - восторг, но уже через несколько секунд он сменится скепсисом: «Да разве можно всерьез говорить о делах с такой милашкой?», сомнением: «Да что она смыслит в бизнесе, у нее же полдня уходит на макияж-маникюр...» или подозрением: «Наверняка здесь что-то не чисто, эту красотку подослали, чтобы отвлечь внимание от условий сделки». Наша красавица еще не произнесла ни слова, а на нее уже устремился целый поток негативных импульсов.

Может быть, женщины будут более объективны по отношению к красивой коллеге? Но любая из вас скажет, что такое еще менее возможно, чем с мужчинами. Если женщины являются такими же неземными красотками, те увидят в ней прежде всего соперницу, конкурентку. Если они уступают ей в привлекательности, то их внутренние реплики будут звучать приблизительно так: «Да что она о себе возомнила? Подумаешь, тоже мне, Мисс Вселенная! Ну сейчас я поставлю ее на место...».

Вот почему серьезные и опытные руководители предпочитают доверять важные переговоры сотрудницам, чья внешность, может, и не вызывает возгласов восхищения, но воспринимается партнерами спокойно и доброжелательно.

Алешина Н. Афродита в офисе // 24 часа. 2004. № 39. С. 20.

При отборе на руководящую должность к женщине предъявляются более высокие требования, чем к мужчине. Срабатывает правило, согласно которому женщина должна быть вдвое лучше мужчины. Женщина имеет больше шансов занять руководящую должность среднего звена, в то время как высшие руководящие должности безоговорочно отдаются мужчинам. Так, в списке 200 высокооплачиваемых руководителей экономики и производства США не было ни одной женщины (М. Дедерихс, 1995). В то же время в среднем менеджменте женщины занимали половину всех мест. При одинаковом с мужчиной уровне квалификации женщины чаще всего

оказываются ниже по служебной лестнице. Высказывается мнение, что для женщины путь к власти связан с преодолением многочисленных препятствий, тогда как для мужчин — с реализацией многочисленных возможностей (Б. Регине, Е. Сандстрем [B. Ragins, E. Sundstrem, 1989]). Конечно, с последним утверждением трудно полностью согласиться: мужчин слишком много, а начальственных постов слишком мало, поэтому им тоже приходится бороться за «место под солнцем», но для женщин эта борьба тяжелее, с меньшими шансами на успех. Многое зависит от того, в какой сфере общественной жизни и на каком уровне эта борьба происходит.

По данным И. Калабихиной (1995), даже те женщины, которые повышают свою квалификацию, далеко не всегда имеют возможность повысить свой профессиональный статус. Только 57% опрошенных женщин считали, что их квалификация соответствует выполняемой работе (интересно, что ответили бы мужчины? Автор предполагает, что положительный ответ дали бы 100% опрошенных). 25% женщин считают, что их квалификация вообще не соответствует выполняемой работе. У 65% женщин после обучения на курсах повышения квалификации ничего не изменилось в производственной ситуации (а разве это должно непременно следовать?). 91% не получили повышения в должности, 88% — в разряде и 81% — в заработной плате. Скорее это говорит о том, что повышение квалификации проводится формально, для галочки, но эта беда касается в такой же мере и мужчин.

После десятилетий явно недостаточного представительства на высших менеджерских должностях женщины наконец стали проникать в высшие эшелоны корпоративной власти. Согласно самым последним данным, в корпорации «Fortune 500» женщины занимают 12% высших управленческих должностей. В 1995 г. им принадлежали лишь 8% топ-менеджерских позиций. В советах директоров многих корпораций тоже стало больше женщин. Около 85% всех компаний, входящих в состав корпорации «Fortune 500», имеют в составе своего совета директоров хотя бы одну женщину.

Несмотря на эти позитивные сдвиги, большинство женщин-руководителей - это менеджеры среднего или низшего звеньев. Однако тем женщинам, которые добились более высокого положения, как правило, в аналогичной ситуации пришлось приложить больше усилий, чем мужчинам. При опросе 786 женщин-вице-президентов и управленцев высшего ранга крупнейших корпораций оказалось, что они считают принципиально важными для своего продвижения следующие 3 фактора (Ragins, Townsend, Mattis, 1998):

а) они значительно превзошли ожидания, которые связывали с ними;

б) им присущ стиль руководства, устраивающий мужчин;

в) они стремились к трудной работе и справлялись с нею так, что их успех был для всех очевиден.

Женщины-управленцы также отмечали и основные преграды, возникающие на их пути к успешной карьере менеджера:

а) устойчивость мужских стереотипов в отношении женщин и их предвзятое отношение;

б) исключение женщин из неформального общения, в частности из общения во внерабочее время;

в) недостаток опыта руководства;

г) неблагоприятный моральный климат в организации. <...>

Мужчины-менеджеры позволяют женщинам-менеджерам быть настойчивыми, но лишь до определенного предела. Идти на риск, но не ошибаться, быть решительными и амбициозными, но не становиться «мужеподобными», и брать на себя ответственность, но следовать советам других. Иными словами, от женщин-менеджеров ждут, что они станут работать лучше, чем мужчины, но им не следует ждать не только лучшего, но даже и такого отношения, на которое вправе рассчитывать мужчины. Чем выше менеджерская должность в корпоративной иерархии, тем больше окружающие ждут от менеджеров обоих полов демонстрации наиболее характерных особенностей мужского поведения.

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 266-267.

В связи с этим в США существует понятие «стеклянный потолок». Эта метафора выражает тот факт, что во многих организациях существует как бы невидимый потолок, выше которого женщины продвинуться не могут (С. Чаф-финс с соавторами, 1997). И действительно, исследования показывают, что в США женщины имеют больше препятствий для служебного роста, чем мужчины. Это и меньший доступ к информации, и меньшая возможность поучиться у опытных женщин-руководителей, поскольку их очень мало, и предпочтение подчиненными мужчины в

качестве руководителя, и скептическое отношение мужчин-администраторов к женщинам-лидерам, и осуждение близких и друзей (A. Eagly et al, 1995; В. Ragins, 1989). Сходное положение наблюдается и в Европе. По данным на 2006 г., среди руководителей низшего уровня женщины составляют 30%, среднего — 10%, а генеральными директорами фирм и предприятий являются только 3% женщин. Более благополучно положение женщин в сфере социальной работы и образования, где многие руководящие посты занимают женщины.

Среди менеджеров представительниц ряда национальностей (афроамерика-нок, латиноамериканок, женщин азиатского и индейского происхождения) вообще ничтожное количество, так как имеются препятствия в получении ими образования, в связи с чем некоторые ученые говорят о том, что для них поставлен «бетонный потолок».

Причиной более частого наличия «стеклянного потолка» для женщин может быть то, что их хорошая работа редко приписывается их способностям, а характеристика работника как «способного» положительно коррелирует с его служебными перспективами (J. Greenhaus, S. Parasuraman, 1993).

На начало 2004 г. Россия была на первом место в мире по количеству женщин, занимающих руководящие посты. Второе и третье место занимали Филиппины и США. Япония была на последнем месте.

Думается, что при вынесении женщинами-исследователями частых заключений о якобы распространенной вертикальной сегрегации все же преобладает эмоциональная сторона. В большинстве случаев тот факт, что женщины занимают меньше руководящих постов, обусловлен не происками или молчаливым заговором мужчин, а объективными обстоятельствами. Как уже говорилось, мужчины больше стремятся к самореализации в профессиональной деятельности, чем женщины. Естественно, более высокие должности, как правило, достаются более компетентным. А поскольку таких больше среди мужчин, то и начальственные должности достаются им чаще. Там же, где работает больше женщин (непроизводственные виды бытового обслуживания, общественное питание, розничная торговля, медицина, образование, культура), наблюдается и самая высокая доля женщин-руководителей. Например, в нашей стране в преподавательской и научной сфере никакой сегрегации по половому признаку не наблюдается. Кафедрами, лабораториями и даже институтами руководят и женщины, если они имеют нужные организаторские способности и соответствующий уровень профессионализма. Однако поскольку, например, в России среди докторов наук только 14% женщин, это значит, что мужчины имеют больше шансов (в 6 раз) стать заведующим кафедрой и лабораторией, чем женщины.

Некоторые женщины-менеджеры, окончательно разуверившись в возможности сделать карьеру в подобных условиях, решают уйти из корпоративного мира и начать собственный бизнес. Среди тех, кто в конце XX в. ушел из корпоративного бизнеса и начал собственное дело, женщин в 5 раз больше, чем мужчин. Сравнение причин, заставивших мужчин и женщин решительно изменить образ жизни, показывает: среди женщин гораздо больше тех, кто предпринял этот шаг преимущественно потому, что их ожидания, связанные с карьерой, не оправдались (Rosin, Kobarik, 1995). Однако даже уход в частный бизнес не спасает женщин от дискриминации. «Женский бизнес» - это преимущественно розничная торговля, образование и сфера обслуживания. Между тем практика показывает, что в сфере бизнеса женщины ничуть не менее успешны, нежели мужчины.

Шульц Д., Шульц С, 2003. С. 270.

По поводу этих данных следует сказать, что стать или не стать доктором наук зависит только от самой женщины. Никаких лимитов на получение степени доктора наук нигде в мире не существует. Если женщины будут чаще защищать докторские диссертации, то у них возрастет возможность становиться заведующими кафедрами и лабораториями. Также и в отношении престижных и непрестижных профессиональных занятий. Быть чистильщиком обуви на улице, сапожником-частником (а это исключительно мужчины) вряд ли престижно. По крайней мере, многие так называемые женские обслуживающие профессии (воспитатели, учителя) имеют гораздо более высокий статус в глазах общества.

В достижении высокого профессионализма женщинам мешает направленность на семью и детей. Р. Валдец и Б. Гутек (R. Valdez, В. Gutek, 1987) обнаружили, что женщины-руководители намного чаще оказываются незамужними, чем те, кто не занимает руководящих должностей. При этом чем более ответственна работа и чем большей подготовки она требует, тем больше среди женщин, занятых этой работой, бездетных и тем меньше среди них женщин с тремя и более детьми. В другом исследовании было показано, что женатых менеджеров-мужчин гораздо больше (86%), чем замужних менеджеров-женщин (45%); мужчин, имеющих детей, также больше (62%

против 20%). Конечно, нельзя сбрасывать со счетов и предубеждение мужчин-руководителей против женщин, имеющих детей, но ведь это предубеждение возникло не на пустом месте, а отражает накопленный многими поколениями опыт, говорящий, что женщины чаще, чем мужчины, вынуждены прерывать свою работу из-за беременности, ухода за больными детьми. Поэтому работодатели небезосновательно предполагают, что женщина, в отличие от мужчины, может уволиться в любое время. Отсюда на руководящую должность назначаются только те женщины, которые неоднократно подтвердили свою преданность делу. Впрочем, тот же критерий существует и для назначения на руководящую должность мужчин.

Всех начальниц своей жизни - а их было немало - я вспоминаю если не с содроганием, то без особого восторга. Каждая из них была по-своему талантлива и обладала определенными способностями. Но, если брать на круг, достоинства не перевешивали женских слабостей.

Первая, еще при социализме, звалась Валерия Яковлевна. В большом музее она руководила отделом .<...> Она была классная тетка, большая общественница - опекала детский дом и помогала ветеранам. Работать с ней было совершенно невозможно по причине ее малой предсказуемости: то она устраивала разнос, то дарила подарки.

<...> Потом на недолгое время я сама стала начальницей. Я была ужасным начальником. Как я сейчас понимаю, раздражение, адресованное бывшему мужу, я невольно экстраполировала на любого попадавшегося мне под руку мужчину. Иногда я на них так кричала, что мне сегодня самой стыдно.

Среди моих подруг немало совершенно блистательных карьеристок. Я ими восхищаюсь. Они мало похожи на героиню кинофильма «Служебный роман»: следят за собой, ходят в спортивный зал и салоны красоты, водят машину, очень много зарабатывают. О своих проблемах они не рассказывают - у них для этого есть личный психолог.

О том, что эти проблемы есть, можно догадаться по косвенным признакам: например, когда на банкете по случаю годовщины фирмы одна дама-начальник «задвигает» своего мужа в самый дальний угол, а сама блистает в первых рядах. При этом она может горячо доказывать, что предрассудок - требовать от мужа высоких заработков, что на ее жалованье можно прокормить две семьи. Но, думаю, не очень-то ей рядом с таким мужем уютно. Немножко она все-таки комплексует. Хотя он очень хозяйственный - борщи готовит и на каток с детьми ходит.

Мне рассказывали смешной случай: молодая, чрезвычайно амбициозная барышня, выйдя замуж, в приливе нежности называла мужа «мой любимый менеджер», от чего он вначале терял дар речи, а потом жутко злился.

<... > То, что у руководящей дамы муж рано или поздно расслабляется и теряет всякую охоту зарабатывать, я наблюдала не однажды. Не хочу сказать, что это типично, но и исключением из правил такую ситуацию не назовешь.

Егорова А, журналист // Огонек. 2001. № 27.

Хороший начальник - это человек бесстрастный, умный, хладнокровный. Все эти прекрасные качества мало общего имеют с чисто феминным поведением: эмоциональным, спонтанным, непредсказуемым. Когда женщина волевым усилием воспитывает в себе идеального менеджера, она душит женские начала. Но обычно процесс застревает на полпути: получается полуначальник-полуженщина.

Тетки-руководительницы эмоциональны, даже если пытаются это скрыть. В этом специфика женского стиля. От шефа мужского пола практически невозможно услышать фразу: «Мы поступим так, как мне подсказывает интуиция». Женщина всегда считается со своими чувствами. И - что удивительно - нередко принимает отличные решения.

Дамы чаще руководствуются критериями «нравится - не нравится», а не «полезно - не полезно». В коллективах, возглавляемых женщинами, всегда больше любимчиков-нелюбимчиков, сплетен, подсиживаний, немотивированных повышений и увольнений. Работу своих сотрудников женщины тоже оценивают не по объему выручки или рейтингу деловой активности, а как подскажут темперамент и сердце.

Наконец, у женщин есть склонность относиться к своим подчиненным как к детям. Одна моя клиентка пришла ко мне вот с какой проблемой: приблизительно каждые 2 года у нее возникал конфликт с сотрудниками, да такой сильный, что уходили все. Она не могла понять, в чем дело: она пеклась о подчиненных как мать. Отмечала дни рождения, летом

вывозила коллектив за границу. Иногда строго наказывала, иногда хвалила сверх меры. Но ведь люди-то к ней приходили не за материнскими чувствами, а за заработком. И положение отличников-двоечников их не устраивало. А общаться с коллегами на равных, как с партнерами, она не умела.

Колосова М., психолог // Огонек. 2001. № 27.

Возможно, причиной этого является то, что руководитель организации — мужчина не столько больше протежирует мужчинам, сколько опасается протежировать женщинам (из-за возможности подозрений в сексуальном интересе, боязни потерять собственный престиж вследствие несоответствия его решения принятым в обществе взглядам на роль женщины). Мужчины-начальники считают также, что служащие будут испытывать неловкость, получая приказания от женщины, или что клиенты фирмы будут ей не доверять. Во всяком случае, имеются данные, что мужчины-менеджеры по сравнению с женщинами-менеджерами пользуются большей симпатией коллектива и получают большую поддержку подчиненных (M. Wiley, A. Eskilson, 1988).

Зачем женщина стремится быть главной?

Цель каждого из нас - избавиться от своих проблем. Если женщина проводит большую часть жизни в офисе и командировках (а высокая должность предполагает абсолютную занятость), значит, у нее есть веские на то основания. Нередко она просто сомневается в своей женской состоятельности.

Некрасивая, толстая - худая, конопатая, лопоухая, закомплексованная, больно задетая первой школьной любовью или первым браком. Да мало ли у нормальной женщины причин сомневаться в своих чарах и обаянии?! Вот она и лезет в начальники. В производственной сфере некоторые вещи решить гораздо проще. Подчиненный - не муж и не ребенок: спорить не будет, любые просьбы выполнит беспрекословно.

Если у такой женщины уже есть семья, муж и дети, то свои материнские функции она с легкостью перекладывает на частные школы, репетиторов, гувернеров и прочих суррогатных матерей, оправдываясь большой занятостью и высокой зарплатой. Хороший заработок, кроме прямых выгод, дает право ничего не делать по дому и держать в узде мужа, если он, не дай бог, зарабатывает меньше.

Решение личных проблем через служебную карьеру - удобно, но имеет обратную сторону. Чем успешнее бизнесвумен, тем яростнее она отстаивает свои социальные позиции. Для нее должность - это вопрос жизни и смерти, способ существования. Решения свои она считает неоспоримыми, а демократические брожения в коллективе жестоко подавляет, усматривая в них покушение на с трудом достигнутое психологическое благополучие.

Для самой женщины руководство ради руководства заканчивается довольно плачевно. Самая большая ценность - теплые человеческие отношения - таким способом не достигается. Ведь родные оказываются отделены от нее деньгами, а подчиненные - статусом.

Колосова М., психолог // Огонек. 2001. № 27.

8.4. Эффективность женского руководства

По данным А. Е. Чириковой, большинство женщин склонны считать, что женщины-руководители имеют некоторые преимущества перед мужчинами-руководителями. Этого же мнения придерживаются и мужчины. Группа западноевропейских ученых собрала данные более чем в 10 странах, из которых следует, что большинство мужчин признают, что, занимая место начальника, женщины реже «срываются», с ними легче решать любые вопросы, они не столько зависят от настроения и лучше заботятся о подчиненных (Знание — сила. 1984. № 6. С. 49).

Н. А. Шестиловская (2004) показала, что женщины — руководители отделов не склонны отдавать предпочтение только персоналу, только новаторству, только прибыли или только отлаженности работы. Они находят золотую середину, гибко формируя свой неповторимый тип организационной культуры, уделяя внимание каждому из 4 названных направлений. В отделах, которыми руководят мужчины, приоритет отдается максимальной прибыльности, затем — отлаженно-сти работы и новаторству и совсем мало внимания уделяется персоналу.

Вообще, получаемые в исследованиях данные относительно способностей женщин-руководителей весьма противоречивы. Одни авторы не выявили различий между лидерами-

мужчинами и лидерами-женщинами ни по эффективности их деятельности (A. Eagly et al., 1995; J. Farth et al., 1991), ни по вербальному поведению (C. Johnson, 1994), ни по лидерскому стилю (A. Eagly, B.Johnson, 1990). В то же время найдено, что лидеры-женщины отличались от лидеров-мужчин, но в сторону, противоположную ожидаемым тендерным различиям. Так, женщины-лидеры превосходили мужчин по мотивации достижения и стремлению к лидерству (G. Powell, 1990; A. Eagly, B.Johnson, 1990). Надо отметить, что вообще, женщины, выполняющие «мужские» профессиональные обязанности, в том числе и руководство, имеют более маскулинный стиль мышления и мужские черты характера. В. А. Буткевич (2001), например, выявила, что женщины-руководители отличаются от других женщин доминантностью, эмоциональной устойчивостью, стремлением к самопроявлению, социальной смелостью и проницательностью.

В исследованиях было показано, что женщины-руководители могут устанавливать высокие деловые отношения не только с женщинами, но и с мужчинами-подчиненными (G. Fairhurst, 1993), так же ориентированы на задачу, как и мужчины-руководители (C. Schneier, 1978), и способны мотивировать подчиненных на сверхдостижения (S. Komives, 1991).

Проблема женщин-карьеристок связана с конкретной женской субъективностью. Просто есть проблемные женщины. Карьеристки они или нет - неважно. Сделай такую домохозяйкой -это будет несчастье для близких, в первую очередь для детей.

И наоборот: женщины, способные использовать все природой данные преимущества -гибкость, интуицию, более тонко и нюансированно воспринимающие других людей, да еще при соответствующих интеллектуальных возможностях, - действительно перегонят любого мужчину. Так что суть лежит в иной плоскости: если есть некая поврежден-ность в женском начале, она в любом случае даст о себе знать - хоть на производстве, хоть в личной жизни.

<...> Иногда бывает по-другому: есть некоторая востребованность, стечение обстоятельств, свободное время, не занятое малолетними детьми и докучливыми требованиями мужа. Почему бы себя не проявить в карьере? Человек, в принципе, должен себя в чем-то проявлять.

Способность принимать людей такими, какие они есть, - характерная женская черта. А неспособность принимать себя, детей, супруга, подчиненных, тревожность, агрессивность, желание все переделать неизвестно как - свидетельствуют о внутреннем неблагополучии.

Но это свойственно и мужчинам тоже. Подобное женское поведение воспринимается более болезненно, потому что противоречит социокультурным ожиданиям.

КопьевА., психолог // Огонек. 2001. № 27.

Дж. Дарли (J. Darley, 1986) полагает, что из-за нашей склонности судить о людях по их социальной роли мы часто забываем о том, что заботливая, нежная, внимательная жена и мать может быть настойчивым, рациональным и эффективным руководителем на работе. И поскольку в нашем сознании преобладает образ женщины в традиционной женской роли, требующей совсем иных качеств, чем те, что необходимы для руководителя, нам трудно увидеть в женщине человека, подходящего для руководящей работы.

Э. Игли с соавторами (Eagly et al., 1995) показала, что эффективность исполнения лидерской роли мужчинами и женщинами зависит от многих факторов. Мужчины были более эффективными: а) при решении задачи, б) при руководстве мужчинами, в) в военных организациях и в роли спортивных тренеров, г) на низшем уровне управления, требующем технических способностей; женщины — а) при установлении межличностных отношений, б) в сфере образования, бизнеса, на социальной и государственной службе, в) на среднем уровне управления, где нужно устанавливать межличностные отношения.

Э. Игли отмечает, что у женщин-руководителей возникает конфликт между тендерной и лидерской ролью, поскольку последняя требует маскулинного поведения. Смягчению этого ролевого конфликта, по мнению Э. Игли, могут способствовать: 1) реальные достижения женщин; 2) выбор ими той области занятий и должности в тех организациях, где лидерская роль по стереотипу не слишком маскулинизирована, а скорее андрогинна (например, руководитель детского образовательного учреждения, а не военного ведомства); 3) демонстрация относительно фемининного лидерского стиля — демократического и ориентированного на взаимоотношения.

Женщины менее эффективны в поддержании дисциплины подчиненных.

Женщины обычно плохо переносят строго иерархический «самцовый» стиль руководства и общения с коллегами, стараются полнее использовать свои «самочьи» тенденции к сопереживанию и интуиции. Современные фирмы все больше поощряют, по крайней мере на словах, кооперативный способ управления, к которому хорошо приспособлены женщины. Однако в роли руководителей им еще довольно трудно заслужить безоговорочный авторитет. Отчасти это объясняется женской манерой разговаривать и вообще вести себя.

Американский лингвист Дебора Таннен изучала, как общаются между собой люди в рабочей обстановке, и обнаружила существенную половую разницу. Мужчины-управленцы говорят прямолинейно и аналитически, всегда считают оправданными свои требования и излагают их без экивоков. Женщины же стараются войти в чужое положение и прежде всего создать комфортную атмосферу. Они часто извиняются за сказанное, а если чего не понимают, то, в отличие от мужчин, не стесняются задавать вопросы. Однако многие мужчины склонны считать такое поведение женщины признаком ее неуверенности в себе и даже некомпетентности.

Готовясь принять решение, женщина предпочитает обсудить его с подчиненными, чтобы получился поддержанный всеми консенсус. При этом собственное мнение она формулирует в форме вопросов. Она не скажет: «Я лично считаю», а «Может быть, нам?..». По убеждению многих мужчин, их начальницы сами не знают, чего хотят, поэтому их предложения можно игнорировать.

Мысль, разум, интеллект: Практическое руководство по развитию умственных способностей. Ридерз Дайджест. М., 2003. С. 276-277.

8.5. Стили женского руководства

По мнению Дж. Роузнер (1995), женщины пользуются своим умением общаться и руководят не так, как мужчины. Они добиваются успеха, используя именно «женские» качества. Мужчины-менеджеры воспринимают свою работу как серию дел (или сделок) с подчиненными, с награждением за оказанные услуги или наказанием за некачественную работу. При этом они чаще пользуются властью, которую дает им занимаемая должность. Женщины-менеджеры руководят так, чтобы подчиненные преобразовали свои интересы с учетом интересов группы, ставя перед собой более широкие цели. Свою власть женщины связывают с личными качествами — обаянием, контактностью, умением общаться и интенсивно трудиться, а не с занимаемой должностью. Дж. Роузнер назвала их стиль «преобразовательным».

Основная характеристика этого стиля — активное взаимодействие с подчиненными, которые приглашаются к участию в управлении фирмой, с которыми делятся властью и информацией, у которых пробуждают интерес к выполняемой работе. Этот стиль руководства в нашей стране обозначается чаще всего как демократический. Работники видят, что руководство доверяет им, воспринимает их идеи, в результате возрастает преданность подчиненных делу.

В принципе ничего специфически женского в этом стиле руководства нет. Поэтому следует говорить не о женском стиле, а о том, что женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Мужчины же более склонны пользоваться авторитарным стилем руководства, но это не исключает использования ими и демократического («женского») стиля, так же как женщинами — авторитарного стиля. С. Эпстайн (цит. по: Г. Л. Ходырева, 1997) выявила среди женщин-адвокатов много тех, кто руководит авторитарно, агрессивно, с применением наказаний, но при этом способных к эмпатии и взаимодействию.

«Преобразовательный» стиль, по Дж. Роузнер, имеет и другую характеристику, а именно поддержание в сотруднике уважения к собственной персоне. Правда, эта характеристика является лишь производной от первой: когда руководитель приглашает сотрудников к процессу принятия решений, возникает побочный положительный эффект — возрастание осознания своей значимости. Женщины-менеджеры стараются как можно чаще отмечать заслуги подчиненных в письменном виде или устно в присутствии других сотрудников.

Третьей характеристикой «преобразовательного» стиля является поддержка сотрудников в сложных ситуациях, связанных с постоянной конкуренцией на рынке и работой с клиентами. Эта поддержка проявляется в создании программ по поддержанию здоровья, по профилактике состояния «выгорания», в совместном проведении свободного времени, создании благоприятного социально-психологического климата на работе.

Возможно, поэтому в последнее время на Западе, принимая на работу руководителя, стали отдавать предпочтение женщинам, потому что в отличие от мужчин-боссов, которые любят подгонять сотрудников и настраивать их друг против друга, женщины-руководители не только объединяют сотрудников, но и умеют вдохновлять их, демонстрируя восхищение даже самыми

незначительными успехами. Кроме того, женщины-менеджеры более готовы к нестандартным решениям, к структурным (кадровым) преобразованиям, к изменению методов руководства в критических ситуациях, считает Дж. Роузнер.

Однако выводы Дж. Роузнер подверглись критике со стороны ряда авторов, прежде всего за то, что стили руководства описывались самими менеджерами, а не наблюдались со стороны.

Но как бы то ни было, многие исследования показывают, что склонность к авторитарному и авторитарно-демократическому стилю руководства, ориентированному на задачу, чаще встречается у мужчин (в 65%), чем у женщин (в 30%); последними же чаще используется демократический стиль руководства (в 70%) (Э. Игли, Б. Джонсон [A. Eagly, B.Johnson, 1990]). Сходная тенденция выявлена в нашей стране Нгуеном Ки Тыонгом (2000) (табл. 8.2). Правда, в его исследовании речь шла лишь о склонности к тому или иному стилю руководства будущими учителями. Отсюда, очевидно, и столь большие различия в процентных соотношениях.

Таблица 8.2

Распространенность склонности к определенному стилю руководства (% случаев) (по данным Нгуена Ки Тыонга)

Половая принадлежность	Авторитарно-демократический	Демократический	Либерально-демократический
Мужчины (147 чел.)	38	48	14
Женщины (78 чел.)	28	45	27

Это подтверждается также данными А. Н. Индиенко (2001) и Е. Б. Мащенко (2001), выявившими большую директивность у мужчин, чем у женщин. Женщины же более склонны к чисто демократическому стилю руководства, ориентированному на участие в общей работе. Э. Игли и ее коллеги показали, что мужчины более эффективны, чем женщины, если их поведение совпадает с маскулинным, а женщины оказывались более эффективными, чем мужчины, когда их поведение соответствовало феагнинному образцу. Если женщины пользовались лидерским стилем, который традиционно считается мужским (авторитарный и директивный), то их рейтинг снижался. Люди охотнее воспринимают «сильное и напористое» мужское руководство, нежели «навязчивое и агрессивное» женское (R. Maupin, 1993). В то же время при демонстрации мужчинами и женщинами демократического стиля и те и другие оценивались с одинаковым предпочтением.

Некоторые исследователи (см., напр.: E. Kushell, R. Newton, 1986) полагают, что вследствие этого женщины-руководители должны иметь преимущество перед мужчинами, так как подчиненные лучше воспринимают демократический стиль руководства. Однако это заключение слишком общее: ведь и среди женщин есть склонные к авторитарному стилю управления, а среди мужчин — склонные к демократическому стилю.

Игли и Джонсон предполагают, что более демократический настрой женщин-руководителей обусловлен тем, что они стремятся завоевать признание у скептически настроенных к ним подчиненных.

Почему такое пристальное внимание к женщинам-карьеристкам? Потому что дамы-руководители на виду, их мало, они более заметны. Конечно, у них могут быть проблемы, но может таких проблем и не быть. Процентное соотношение личной устроенное™ - неустроенности, думаю, одинаково и у простых женщин, не хватающих звезд с неба, и у незаурядных.

Когда у меня спрашивают, что для меня важнее, работа или дом, я отвечаю: и то и другое.

Я абсолютно уверена: сделать настоящую карьеру за счет компенсации каких-то своих комплексов невозможно. Отдельные, даже очень высокие, взлеты могут быть, но стабильная и успешная карьера - удел натур созидательных и гармоничных. У женщины могут быть такая энергетика, такие таланты, способности к руководству, интеллектуальный потенциал -что она горы свернет.

Мелия М., психолог, директор консалтинговой фирмы // Огонек. 2001. № 27.

Стили управления мужчин и женщин изучались в работе О. К. Самарцевой и Т. А. Фокиной (2000). Стили делились ими на бюрократические, патерналистские, фратерналистские и партнерские. Женщины более склонны к двум последним стилям, которые отличаются меньшей

дистанцией власти, нежели патернализм (хозяин) и бюрократизм (начальник), т. е. принимают на себя роль лидера или координатора. При этом партнерству женщин более присущи формальные отношения, а фратернализму — неформальные. Женщины гораздо чаще (около 50% случаев), чем мужчины, используют смешанные стили: «координатор-начальник», «хозяин-лидер». Мужчины более склонны придерживаться одного стиля руководства.

Вопреки сложившемуся мнению, согласно которому женщины-руководители главное внимание уделяют формированию отношений между сотрудниками, Самарцева и Фокина выявили, что 60% ориентированы на задание, и это соответствует данным, полученным на руководителях-мужчинах.

При определении дистанции с подчиненными 60% женщин-руководителей склонны придерживаться бюрократического или фратерналистского стиля поведения. Мужчины-руководители в этой ситуации склонны использовать патерналистский стиль и реже — фратерналистский.

Женщины-руководители при принятии решения в основном активно обсуждают проблему с подчиненными, но проявляют, по сравнению с мужчинами, повышенный бюрократизм. Мужчины при принятии решений более, чем женщины, ориентированы на партнерство.

Женщины-руководители, организуя труд, четко определяют функции подчиненных. Мужчины же в большей степени стремятся к партнерству, к взаимопомощи, замене подчиненными друг друга.

Женщины-руководители предпочитают регулярные проверки выполнения заданий. Мужчины и здесь в первую очередь ориентируются на партнерство, а затем на патернализм.

Выделенные О. К. Самарцевой и Т. А. Фокиной 3 стиля женского лидерства (ориентация на задание, на взаимоотношения и смешанный) не противоречат более распространенной классификации стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный). Первый, судя по тем характеристикам, которые дают ему авторы, более авторитарный, второй и третий — более демократические.

Особенности организационной культуры фирм, возглавляемых женщинами, и их ценностные ориентации

Измерение параметров организационной культуры <...> проводилось по 4 основным параметрам: дистанция власти, стремление избежать неопределенности, индивидуализм - коллективизм, мужественность - женственность.

В 50% из обследованных организаций, возглавляемых женщинами, «дистанция власти» довольно мала. Стремление сохранить большую дистанцию с подчиненными наблюдается в 33% случаев.

По параметру *«мужественность - женственность»* **среди предприятий малого и среднего бизнеса, где руководителем была женщина, было выделено 40% организаций с «мужским лицом», 20% - с «женским лицом». Не наблюдается ярко выраженного доминирования «мужских» и «женских» ценностей по этому параметру в 40% организаций. Проведенное исследование зафиксировало среди руководителей-женщин большую степень приверженности мужским ценностям, таким как активность, независимость, решительность и др., чем среди мужчин-руководителей. При этом можно заметить, что для мужчин-руководителей более характерна смешанная ориентация и на мужские, и на женские ценности организационной жизни в равной степени. В жесткой предпринимательской среде наличие таких качеств, как доброта и открытость, по оценке респондентов, препятствует достижению целей в бизнесе. Предпочтение отдается энергичности, организаторским способностям, профессионализму, инициативности. Возможно, в силу сопротивления стереотипу женской мягкости женщины-руководители считают необходимым в большей мере демонстрировать ориентацию на мужские ценности в ориентации.**

По параметру *«индивидуализм - коллективизм»* **среди организаций, возглавляемых женщинами, преобладающей является ориентация на коллективизм (70%), что практически не отличается от ситуации в фирмах, работающих под руководством мужчин. Возможно, распространенность коллективистских ценностей связана и с влиянием на организационные ценности национальной культуры.**

По параметру *«стремление избежать неопределенности»* **были получены следующие данные: у женщин-руководителей в 70% организаций присутствует подобное стремление, поэтому здесь можно наблюдать попытки регламентации поведения со стороны руководителя. Интересно заметить, что в организациях, возглавляемых мужчинами, картина прямо противоположная: в 53% случаев частые ситуации неопределенности**

воспринимаются руководителем как нормальное явление и не наблюдаются попытки их избежать.

Самарцева О. К., Фомина Т. А, 2000.

Опираясь на результаты эмпирических исследований, Ф. Денмарк пришла к следующему выводу: предположение, что женщины-руководители существенно отличаются от мужчин-руководителей, не подтверждается. Исследователи сходятся только на одном различии руководителей разного пола: большем интересе женщин-руководителей к отношениям между людьми, что, скорее, их плюс в руководстве людьми. Кто является более эффективным руководителем — мужчина или женщина — до сих пор остается неясным.

И мужчины-лидеры, и женщины-лидеры были наиболее продуктивными, работая с ведомым своего пола, и наименее эффективными, работая с ведомыми противоположного пола.

Проведенный А. Поляковой анализ результатов по стратегиям поведения руководителей разного пола (24 мужчины и 24 женщины) показал, что в конфликтных и фрустрирующих ситуациях у женщин сильнее выражено стремление к сотрудничеству (среднее значение — 5,87), избеганию (7,29) и уступке (6,58). В группе испытуемых мужчин сильнее выражено стремление к противоборству (5,29) и компромиссу (7,58). Отличия достоверны между двумя группами по параметру «избегание» на 0,01% уровне значимости (7,29 — для женской выборки и 5,5 — для мужской), по параметру «уступка» — на 0,05% уровне значимости (6,5 — для мужчин и 4,7 — для женщин).

Женщины, занимающие руководящие должности, чаще, чем мужчины, используют такие защитные механизмы, как отрицание и проекция, а мужчины чаще, чем женщины, используют рационализацию.

Таким образом, можно сделать вывод, что женщины, занимающие руководящие должности, предпочитают отрицать информацию, которая тревожит и может привести к конфликту, и не воспринимается ими. Имеется в виду конфликт, возникающий при появлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информации, которая угрожает самосохранению, престижу, самооценке. Им свойственно также приписывать свои собственные нежелательные черты другим и таким путем защищать себя от осознания этих же черт в себе. А те отрицательные эмоции, которые направились бы против себя, теперь направляются на других, и субъекту удается таким путем сохранить высокий уровень самоуважения.

Мужчины, занимающие руководящие должности, в своем поведении чаще используют перенос действия, направленного на недоступный объект, на действие с доступным объектом. Замещение разряжает напряжение, созданное недоступной потребностью, но не приводит к желаемой цели. Такое замещение часто видно в жизни, когда человек срывает свое раздражение, гнев, досаду, вызванные одним лицом, на другом лице или на первом попавшемся предмете.

Рационализация — еще один механизм, который чаще используют мужчины, состоит в том, что человек изобретает вербализованные и на первый взгляд логичные суждения и умозаключения для ложного объяснения, оправдания своих фрустраций, выражающихся в виде неудач, беспомощности.

Такой защитный механизм, как вытеснение, практически одинаково выражен как у мужчин, так и у женщин — руководителей. Это может объясняться тем, что вытеснение — наиболее универсальный способ избежания внутреннего конфликта путем активного выключения из сознания неприемлемого мотива или неприятной информации.

ЧАСТЬ III. Психологические особенности различных профессий

Дать научно обоснованную психологическую характеристику различных профессий и специальностей практически невозможно ввиду их многочисленности, с одной стороны, и слабой изученности — с другой. Могу лишь отослать читателя к описательным работам М. А. Бендюкова и Н. С. Савриловой (2003), Л. А. Головей (2000), а также к книге американских авторов (Hornaday, Gibson, 1998), в которой дается 1500 описаний разных должностей, выполненных людьми, удовлетворенными своей работой, приведены их мнения о способностях и личностных качествах, необходимых для успеха во многих видах трудовой деятельности.

В данной части книги речь пойдет об исследованиях психологов, изучавших основные профессии: педагогические, медицинские, артистические, технические, интеллектуальные и пр.

ГЛАВА 9. Дифференциально-психологические особенности личности и деятельности работников профессий типа «человек — человек»

9.1. Дифференциально-психологические особенности личности и деятельности педагогов

Особенностям личности учителя посвящено большое количество исследований (Ф. Н. Гоноболин, 1975; Н. В. Кузьмина, 1967; Е. Н. Жучева, 1983; М. В. Журав-кова, 1995; Л. М. Митина, 1994, 1998, Е. И. Рогов, 1996; А. А. Баранов, 2002, и др.).

Ф. Н. Гоноболин (1975) одним из первых умозрительно описал некоторые психические качества личности учителей. Прежде всего он выделяет дидактические способности, которые необходимы для отбора необходимого материала из книг и других источников, его реконструирования, с тем чтобы сделать трудное для детей доступным пониманию. Затем он выделяет экспрессивные способности, реализуемые в речи, мимике и других формах поведения, и организационные способности, обеспечивающие порядок и дисциплину в классе, продуктивное использование времени урока, создание сплоченного коллектива. К педагогическим способностям Ф. Н. Гоноболин относит педагогическую интуицию (проницательность, догадка без последовательного рассуждения), наблюдательность и внимание учителя, носящее многоплановый характер: умение сосредоточиться на учебном материале и в то же время держать в поле зрения весь класс. Важную роль играет способность учителя быстро ориентироваться в классе, быстро запоминать фамилии учащихся. Ф. Н. Гоноболин пишет также о суггестивных способностях учителя, т. е. способности к внушению, и академических способностях к занятиям тем предметом, который преподает учитель.

Автор выделил желательные и нежелательные личностные качества учителя. Важными, с точки зрения учащихся, являются справедливость, человечность, честность, требовательность, но не приводящая к подавлению личности. Противопоказаны учителям раздражительность, нетерпеливость, поспешность делаемых выводов.

Л. А. Регуш (1984) уделяет особое внимание такой педагогической способности, как прогнозирование.

Несмотря на то что изучению психологических особенностей учителей, их профессионально важным качествам, стилям педагогической деятельности посвящено достаточно много исследований, многие из них страдают одним недостатком: изучаются те, кто выбрал профессию учителя, а не те, кто имеет успехи в педагогической деятельности. Поэтому нет четких критериев относительно того, кого следовало бы ориентировать и отбирать в педагогическую профессию и нужно ли вообще в нее отбирать людей.

Е. Р. Горелова (1983) нашла, что у студентов педагогического института с явно выраженной педагогической направленностью имеется экстравертированность, а у студентов с низкой педагогической направленностью — интровертирован-ность. Первые имеют адекватную самооценку, а вторые — неадекватную (либо завышенную, либо заниженную).

Т. М. Егорова (1989) выявила у студенток филологического факультета педагогического

вуза (возраст 17-18 лет) большую выраженность, чем у школьниц 16-17 лет, акцентуаций психастенического типа (30,5% против 1%) и лабильного типа (в 31% случаев против 14%). У студенток педвуза была выше конформность (5 баллов против 3,6 баллов в общей группе) и маскулинность. Последняя особенность, на первый взгляд, выглядит несколько странной. Однако в литературе неоднократно отмечается, что учителям присуща доминантность, стремление к власти, которые больше выражены у маскулинных.

Что же касается изучения самих учителей, то выявлено следующее.

По данным Р. Ф. Уринг (1983), у учителей выражены следующие факторы (по Р. Кеттеллу): А (ригидность поведения), / (реалистичность и независимость), N (адекватность самооценки), Q2 (склонность к индивидуальным занятиям) и Q4 (уравновешенность, спокойствие).

По данным И. В. Тихомировой (1988), для профессий, связанных с коммуникативностью (следовательно, и для учителей), характерен такой когнитивный стиль, как полезависимость.

Р. Л. Кричевский и М. Р. Битянова (1988) в качестве критерия успешности работы классных руководителей выбрали удовлетворенность учащихся старших классов коллективом. Выявлено, что эта удовлетворенность тем выше, чем более выражены у классного руководителя такие личностные характеристики, как развитый интеллект, рассудительность и серьезность, доверие и открытость в общении, гибкость в отношениях, адекватность восприятия действительности, уверенность в себе, отсутствие стремления к авторитарности, приверженность к коллективному принятию решений, умеренный контроль за собственными эмоциями и поведением, невысокая эмоциональная напряженность, адекватность самооценки.

Э. Н. Соловцова (1968) на основе характеристик, составленных учителями, выявила некоторые психологические качества, присущие директорам школ. Среди положительных качеств директоров отмечаются педагогические способности (наблюдательность, педагогический такт, любовь к детям), требовательность, чуткость, гуманность, организаторские и административно-хозяйственные способности, волевые качества. Противопоказаны директорам либерализм и беспринципность.

В то же время сами директора отмечают, что им необходимы требовательность, принципиальность, гуманность и чуткость, волевые качества, а затрудняют их деятельность отсутствие самообладания, проявляющееся в резкости, вспыльчивости, грубости, уступчивость, либерализм. Таким образом, мнения о профессионально важных качествах (ПВК), необходимых руководителю школы, в основном совпадают у учителей и директоров.

Сравнив директоров эффективных и менее эффективных педагогических коллективов, Р. Х. Шакуров (1974) нашел, что первых отличают умение и склонность опираться на коллектив, теплота отношения к людям, деловитость, новаторство и (меньше всего) требовательность.

Как отмечает Н. А. Аминов (1988), ни в отечественной, ни в зарубежной литературе дифференциально-психофизиологический аспект проблемы педагогической одаренности не рассматривается. В то же время косвенные данные показывают необходимость такого изучения для проведения более эффективной профкон-сультационной работы. Так, установлена связь коммуникативных способностей (общительности, самоконтроля), необходимых учителю, с лабильностью нервной системы (М. К. Кабардов, 1983). «Драматическая импровизация», являющаяся референтным показателем для прогноза педагогической одаренности, имеет связи с лабильностью и слабостью нервной системы (Н. А. Аминов с соавторами, 1986; Т. А. Воробьева, 1971). А. А. Баранов (2002) тоже выявил, что для учителей более характерна слабая, т. е. высокочувствительная, нервная система. Это согласуется с мнением Н. В. Кузьминой (1985) о роли чувствительности в формировании различных компонентов педагогического мастерства.

Изучение Н. А. Аминовым (1988, 1997) психофизиологических и психологических предпосылок педагогических способностей показало, что для имеющих высокий уровень развития педагогических способностей характерны коллективистская направленность, социабельность, смелость, доминантность, социальная адаптированность, эмоциональная устойчивость, самоуверенность и флегматичность. Они имеют слабую и лабильную нервную систему. Обладающие низким уровнем педагогических способностей имеют противоположные характеристики: выраженный индивидуализм, самодостаточность, робость, конформность, они социально дезадаптированы, эмоционально нестабильны, склонны к чувству вины, холеричны.

Помимо общих особенностей учителей, отмеченных выше, очевидно, существуют особенности, связанные с преподаванием того или иного предмета. Так, по данным Т. М. Хрусталевой (2000), учителям русского языка и литературы присущи такие профессионально важные качества, как яркое, точное, образное восприятие, лингвистическая память и наблюдательность, ассоциативное богатство речи, ее выразительность, легкость словесного выражения мыслей, творческое восприятие произведения, способность к его анализу и раскрытию его художественных особенностей, видение художественных деталей. Н. Ю. Бур-лакова (2000)

показала, что специальными профессионально важными качествами учителей физкультуры являются мышечная сила и аэробная выносливость, устойчивость и переключение внимания, волевая активность и устойчивость к стрессу.

К сожалению, подобных исследований еще мало, и их недостатки — отсутствие сравнительного подхода и наличие у каждого исследователя своего набора изучаемых качеств.

Особенности эмоциональной сферы педагогов. Среди различных особенностей личности учителей лучше всего изучена их эмоциональность. И это не случайно. Как отмечает М. И. Педаяс (1979), эмоциональность учителя — важнейший фактор воздействия и взаимодействия в учебно-воспитательной работе; от нее зависит успех воздействия, она мобилизует учащихся, побуждает их к действиям, активизирует их интеллектуальную активность. В связи с этим учитель должен обладать не только эмоциональной устойчивостью (Л. М. Митина, 1992; А. А. Баранов, 2002), но и эмоциональной гибкостью (Л. М. Митина, Е. С. Асмаковец, 2001).

Качественная эмоциональность учителей-женщин (склонность к проявлению эмоций разной модальности) изучалась Т. Г. Сырицо (1997) по методикам, разработанным в лаборатории А. Е. Ольшанниковой, но модифицированным специально для педагогической деятельности. Это позволило выявить более четкую динамику изменения эмоциональной сферы учителей с увеличением их педагогического стажа.

В первые годы работы в школе склонность к переживанию радости у молодых учителей уменьшается, а к переживанию печали, гнева и страха — увеличивается. Затем по мере увеличения стажа и приобретения опыта картина меняется: склонность к переживанию радости возрастает, а к переживанию отрицательных эмоций — уменьшается. Возрастает и оптимизм учителей. Очевидно, это связано с тем, что, с одной стороны, у учителей становится меньше ошибок и неудач, а с другой — вырабатывается своеобразный иммунитет против неудач и огорчений, которые возникают в ходе педагогической деятельности. Важно и то, что с увеличением стажа снижается гневливость учителей.

Из четырех изученных модальностей эмоций самые высокие оценки были получены по эмоции радости. Оценки печали были выше, чем страха и гнева, что закономерно: страх и гнев — плохие помощники в педагогической деятельности, так как они приводят к растерянности, скованности учителя, препятствуют проявлению творческой инициативы, стремлению к инновациям, мешают налаживать контакт с учащимися.

Самая высокая эмоциональность выявлена у учителей начальных классов, что можно связать с особенностью контингента учащихся, с которым они работают, его отзывчивостью и непосредственностью в выражении своих чувств.

Выявлены различия между учителями, преподающими разные предметы. У учителей физкультуры, трудового обучения и пения общая эмоциональность выражена больше, чем у учителей, преподающих гуманитарные и естественные дисциплины (это может зависеть от необходимости более строгого, точного и «сухого» изложения учебного материала).

По данным Н. А. Аминова (1988), эмоциональная устойчивость — профессионально важное качество учителя.

Выявление эмоциональных типов по методике А. А. Плоткина, осуществленное Т. Г. Сырицо, показало, что у учителей-женщин доминировали второй (радость преобладает над одинаково выраженными гневом и страхом), третий (при доминировании радости страх преобладает над гневом) и шестой (одинаково выраженные радость и страх преобладают над гневом) типы. При этом у учителей с низким уровнем профессионального мастерства чаще встречался (в 64% случаев) второй тип и не было случаев, когда бы гнев и страх доминировали над остальными эмоциями. У учителей со средним уровнем мастерства доминировали первый, второй и шестой типы (соответственно 21%, 21% и 18% случаев). То же выявлено и у учителей с высоким уровнем мастерства (соответственно 22%, 19% и 14% случаев).

Таким образом, у учителей со средним и высоким уровнем мастерства отмечается большее разнообразие эмоциональных типов, чем у учителей с низким уровнем мастерства.

В исследовании А. А. Баранова (2002) было установлено, что успешные учителя по сравнению с неуспешными обладают меньшей депрессивностью, раздражительностью, застенчивостью, эмоциональной лабильностью (тревожностью) и большей психологической устойчивостью.

Существующий у педагогов эмоциональный фон, очевидно, во многом зависит от того, с каким контингентом они работают. В исследовании А. Х. Па-шиной (1995) обнаружена существенная деформация эмоциональной сферы сотрудников детского дома. У большей их части доминируют отрицательные эмоции (печаль и страх). У 75% от всей выборки уровень личностной и ситуативной тревожности оказался выше нормы. Отмечен высокий уровень проявления эмоциональности при общении с воспитанниками. Выявлена низкая способность к

адекватному опознаванию вида эмоционального переживания человека по его голосу (т. е. слабо развит эмоциональный слух). Различия в эмоциональной сфере между сотрудниками детского дома и учителями школ, выявленные А. Х. Пашиной, представлены в табл. 9.1.

Таблица 9.1

Количество лиц, показавших отклонения от нормы по ряду характеристик эмоциональной сферы (%)

Показатели	Сотрудники детского дома	Учителя школы	Выпускники педагогического института
Эмпатия	11	16	31
Социальная эмоциональность	63	60	56
Социальная пластичность	54	24	33
Тревожность	65	52	50
Эмоциональный слух	74	40	22
Распознают менее трех эмоций	39	28	7

На фоне большей «эмоциональной глухоты» сотрудников детского дома у них проявляются и другие особенности в опознавании конкретных эмоций. Они реже, чем с учителя школ, опознают радость, страх и особенно гнев, а также нейтральный фон (табл. 9.2).

Таблица 9.2

Количество испытуемых, правильно опознавших предъявленные эмоции (%)

Педагоги	Нейтральный фон	Радость	Печаль	Страх	Гнев
Детского дома	74	67	48	52	17
Школы	96	79	44	60	52

С увеличением стажа работы в детском доме деформация эмоциональной сферы сотрудников возрастает. Примечательно при этом, что между сотрудниками детского дома и их воспитанниками обнаруживается большее сходство в эмоциональной сфере, чем между сотрудниками и учителями школы.

Опрос абитуриентов и студентов педагогического института, проведенный И. М. Юсуповым (1993), показал, что среди многих профессионально важных для учителя качеств они ставят эмпатийность на первое место. У молодых учителей со стажем до 5 лет значимость этой эмоциональной характеристики учителя возрастает еще больше. Лишь у опытных учителей со стажем 6 лет и больше эмпатия занимает второе место, уступая по значимости профессиональным знаниям и интеллекту.

Экспрессивность учителей. Общая экспрессивность поведения с увеличением стажа практически не изменяется, хотя снижение по отдельным каналам экспрессии имеется. У учителей с большим стажем (свыше 20 лет) быстрее темп речи, выше ее образность и интонационная выразительность, чем у учителей с малым стажем (до 5 лет).

Самая высокая экспрессивность присуща учителям со средним уровнем профессионального мастерства. Учителям с высоким уровнем педагогического мастерства присуща средняя степень выраженности экспрессивности, в то время как у учителей с низким уровнем мастерства наблюдается слабая выраженность экспрессии при большом количестве лишних движений. Вероятно, учителя со средним уровнем мастерства научились проявлять экспрессию, но не научились ее контролировать. Таким образом, между уровнем мастерства и экспрессивностью имеется инвертированная криволинейная зависимость. Очевидно, что для эффективности педагогической деятельности плоха как слишком высокая, так и слишком низкая экспрессивность учителя.

Р. С. Рахматуллина (1996), например, показала, что чрезмерно выраженная эмоциональная устойчивость (невозбудимость) оказывает отрицательное влияние на психорегуляцию педагогической деятельности. Но вместе с тем высокая эмоциональность и экспрессивность учителя также вредят делу.

Вспомним, как городничий в «Ревизоре» Н. В. Гоголя описывал учителя истории: «То же я должен заметить и об учителе по исторической части. Он голова ученая — это видно, и сведений нахватал тьму, но только объясняет с таким жаром, что не помнит себя. Я раз слушал его: ну, покамест говорил об ассириянах и вавилонянах — еще ничего, а как добрался до Александра

Македонского, то я не могу вам сказать, что с ним сделалось. Я думал, что пожар, ей-богу! Сбежал с кафедры и что силы есть хвать стулом об пол. Оно, конечно, Александр Македонский герой, но зачем же стулья ломать?..».1

У учителей начальной школы общая экспрессивность выше, чем у учителей, преподающих в средних и старших классах, что свидетельствует об их большей открытости и непосредственности в выражении своих чувств в общении с младшими школьниками.

Эмпатийность учителей. По данным С. П. Ивановой (2000), уровень эмпатийно-сти у учителей — практических психологов к родителям, старикам и животным выше, чем у учителей-предметников, по отношению к детям и литературным героям — одинаковый, а по отношению к незнакомым людям — ниже (рис. 9.1). Учителя, получающие второе образование практического психолога, по отношению ко всем объектам имеют более высокую эмпатийность, чем учителя-предметники. Меньше всего эмпатийность выражена у студентов — выпускников педагогического вуза.

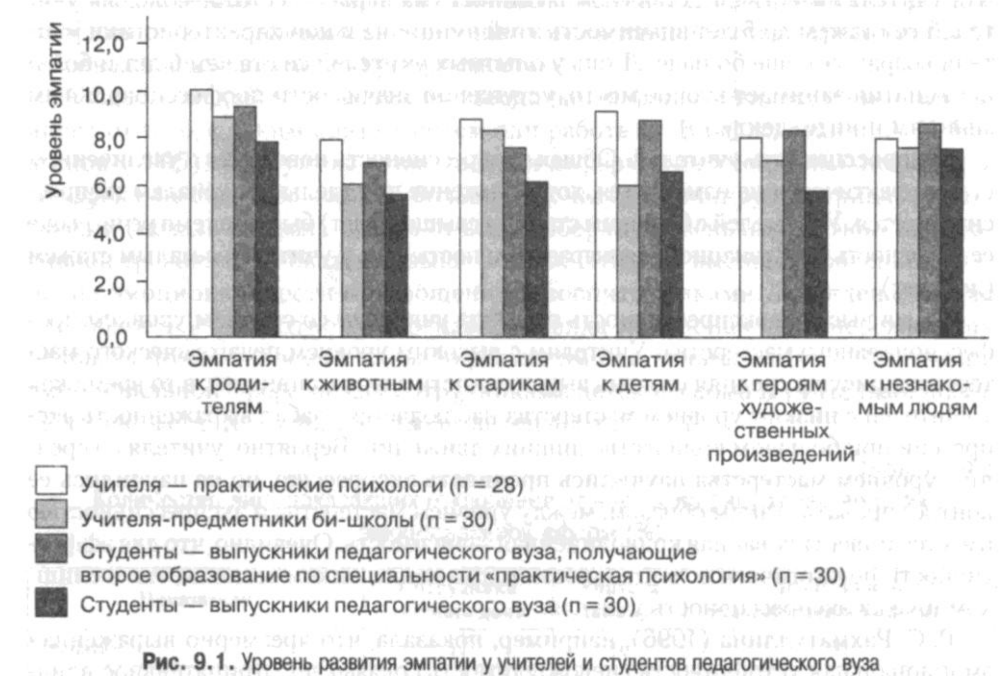


Рис. 9.1. Уровень развития эмпатии у учителей и студентов педагогического вуза

Важным профессиональным качеством педагога является проницательность. А. А. Борисова (1982) выявила, что это качество связано с эмоциональной сферой человека. Лица с низкой проницательностью чаще всего бывают «гипоэмотивны-ми», имеющими низкие баллы по всем 3 модальностям (радость, гнев, страх), а также «боязливыми», имеющими высокий балл по эмоции страха, и «гневливыми», имеющими высокий балл эмоции гнева. Таким образом, данные А. А. Борисовой свидетельствуют о том, что для нормального функционирования психологической проницательности необходима достаточная выраженность эмоциональности.

Что касается структуры эмпатии по В. В. Бойко, то, по данным С. П. Ивановой, у учителей более выражен рациональный канал эмпатии, а у студентов — эмоциональный. Интуитивный канал выражен у тех и других приблизительно одинаково (рис. 9.2).

Успешность взаимодействия учителей с учащимися зависит не только от эм-патийности первых, но и от социального статуса и особенностей личности вторых. Среди 3 типов педагогов, выделенных Р. Бушем (Busch, 1973), имеются учителя, ориентированные на личность учащихся. Их отличает высокая эмпатичность, коммуникабельность. Оказалось, что оптимальное взаимодействие этих учителей имеется только с отверженными учениками. С другими учащимися — активными и общительными, принятыми коллективом и т. п. — у этих учителей могут возникать не только неоптимальные, но даже конфликтные отношения (Zaborowski, 1973). Отсюда можно предположить, что эмпатичные нужны в основном страждущим, нуждающимся в сочувствии, поддержке, помощи. Других же высокая эмпатичность объекта взаимодействия, его чрезмерная заботливость, участливость может и раздражать.

---

[1] Гоголь Н. В. Соч. В 2 т. Т. 2. М, 1973. С. 13

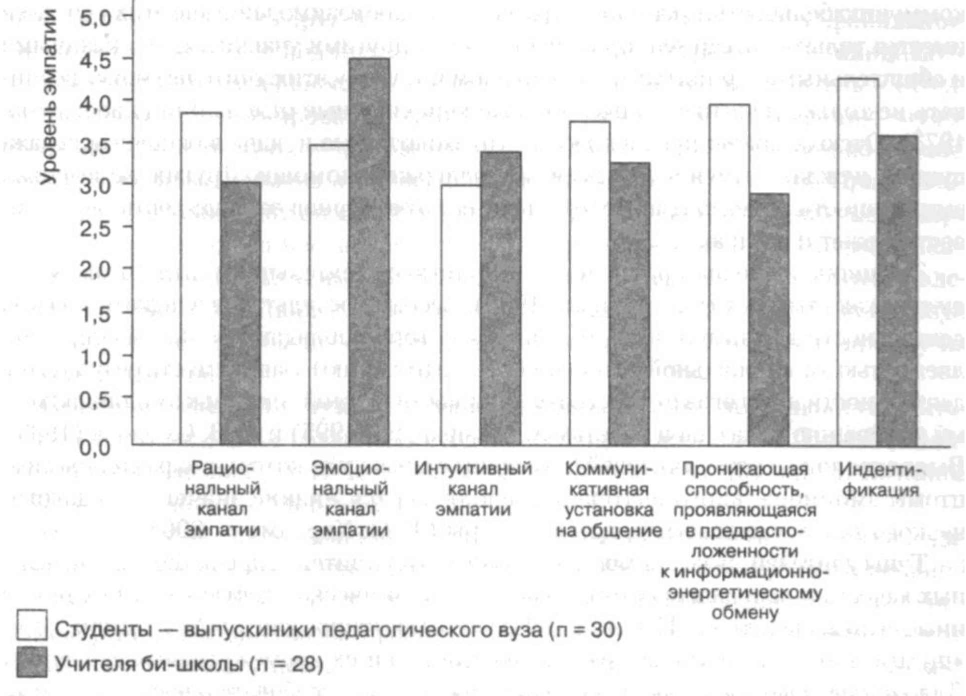


Рис. 9.2. Выраженность каналов эмпатии у учителей и студентов педагогического вуза

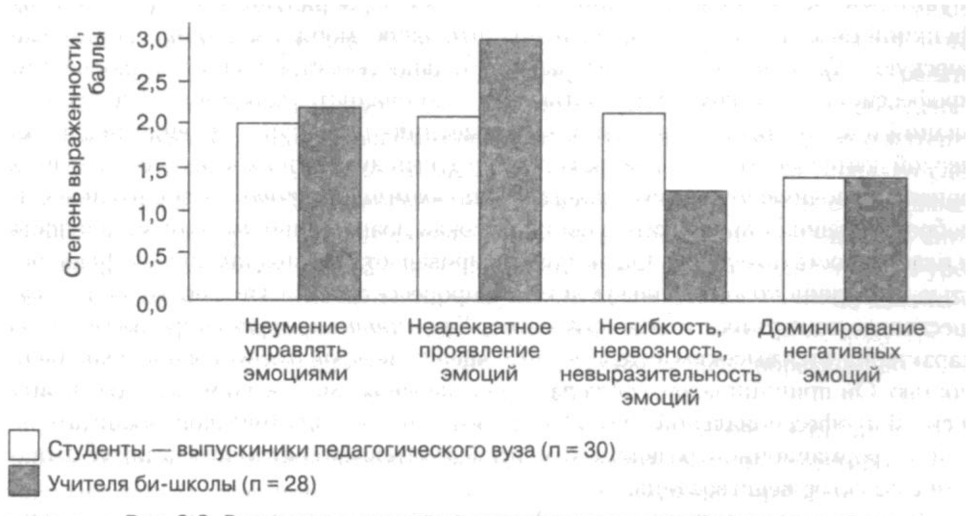


Рис. 9.3. Выраженность недостатков в развитии эмоциональной сферы учителей и студентов педагогического вуза

Эмоциональное выгорание часто сопутствует деятельности педагогов. Между тем, как отмечает Н. А. Аминов (1998), высоких результатов в педагогической деятельности достигают лишь те учителя, которые обладают большой сопротивляемостью эмоциональной истощаемости (выгоранию). Зависимость результатов деятельности педагогов от стрессоустойчивости и устойчивости к эмоциональному выгоранию показана в работах А. А. Баранова (1995) и Л. В. Смолова (1999). Выявлено также, что у учителей с большим стажем, для которых характерны симптомы эмоционального выгорания, наблюдаются низкие значения педагогического такта и педагогической культуры (Т. М. Харламова, 2004).

Типы учителей. В зависимости от развитости у учителей профессионально важных качеств и направленности в процессе педагогической деятельности на те или иные цели выделяют (Е. И. Рогов, 1998) несколько типов учителей («организатор», «предметник», «коммуникатор», «интеллигент») и их промежуточных вариантов. Для *«организатора»* характерны такие качества, как требовательность, организованность, сильная воля, энергичность. Он часто является лидером среди учеников и учителей, склонен к проведению внеклассных мероприятий. Из педагогических функций он лучше осуществляет исполнительную, мобилизационную, организаторскую. *«Предметник»* обладает наблюдательностью, стремлением к творчеству, профессиональной компетентностью. Он рационалист, уверен в необходимости знаний и их значимости в жизни. «Предметник» при осуществлении педагогической деятельности лучше реализует конструктивную, методическую, обучающую, ориентировочную функции. Главные черты *«коммуникатора»* — общительность, доброта, внешняя привлекательность, высокая нравственность, эмоциональность и пластичность поведения. Он экстравертирован, отличается низкой конфликтностью, эмпатичностью, любовью к детям. В процессе своей деятельности лучше осуществляет коммуникативную функцию. Тип «интеллигент» («просветитель») характеризуется высоким интеллектом, общей культурой и безусловной нравственностью. Он принципиален, соблюдает моральные нормы, легко может обеспечить в своей профессиональной деятельности выполнение гностической, воспитательной, информационной, развивающей, исследовательской функций, а также функции самосовершенствования.

Выше уже говорилось, что у многих учителей наблюдается профессиональная деформация личности. Она может выражаться по-разному у учителей указанных типов. Так, у «коммуникаторов» может появиться излишняя общительность, говорливость, сокращение дистанции с партнером, обращение к нему как более молодому, неопытному («сюсюканье»), стремление затрагивать интимные темы и пр. Учитель-«организатор» может стать излишне активным, вмешиваясь в личную жизнь других людей, стремясь научить их «жить правильно». Он нередко пытается подчинить себе окружающих, стремится командовать, организовать их деятельность, независимо от ее содержания. Учитель-«интел-лигент» может сформировать у себя склонность к философствованию, мудрствованию, может стать «морализатором», видящим вокруг себя только плохое, восхваляя старые времена и ругая молодежь за безнравственность. При склонности же к самоанализу он может уйти в себя, в созерцание окружающего мира и размышления о его несовершенстве. Деформация учителя-«предметника» связана с преподаваемой им дисциплиной. Эти учителя пытаются внести элемент «научности» в любые, даже бытовые ситуации, неадекватно используя наукообразные способы поведения и оценивая других людей сквозь призму их знаний предмета.

Стили деятельности, руководства и общения. Стилям деятельности учителей, рассматриваемых с различных сторон, посвящено достаточно большое количество исследований (Н. И. Петрова, 1968; Н. Ф. Маслова, 1975; 3. Н. Вяткина, 1976; А. Я. Никонова, 1986, и др.).

Н. И. Петрова (1968) выявила существенные различия в осуществлении педагогической деятельности учителями с подвижностью и инертностью нервной системы. Вот что она пишет по этому поводу: «Инертные и подвижные учителя в начале урока успешно создают рабочую обстановку в классе, но добиваются этого разными путями. Инертные учителя, придавая большое значение заблаговременной организации работы, стараются избавить себя от "срочной" работы по дисциплинированию учащихся в ходе урока. Репертуар дисциплинирующих воздействий у подвижных учителей представлен обширнее, чем у инертных. Различия между инертными и подвижными учителями отчетливо выступают в тоне, манере и количестве дисциплинирующих воздействий. Индивидуальные различия инертных и подвижных учителей обнаруживаются и в технике проведения содержательной стороны урока (например, при опросе, изучении нового материала). <...> У инертных учителей темп урока ровный, на уроке они успевают сделать не меньше, а подчас и больше, чем подвижные, так как следуют строго намеченному плану. При изучении нового материала у учителей подвижного типа наблюдаются самые разнообразные приемы и методы работы. Если они дают уроки в параллельных классах по одной теме, то это будут разные уроки по композиции, по методам. Подвижные учителя могут легко перестроиться по ходу урока. У учителей инертного типа уроки отличаются меньшим разнообразием, но большей обстоятельностью, четкостью» (с. 156-157).

Особенность деятельности педагогов состоит в том, что они в процессе обучения и воспитания учащихся осуществляют руководящую функцию. Руководство же, как говорилось выше, тоже имеет стилевые особенности. Поскольку оно реализуется посредством общения, то последнее принимает на себя некоторые стилевые черты первого. Таким образом, между стилями руководства и общения возникает связь, которая, однако, не означает их тождества, как считают некоторые авторы. Дело в том, что стиль руководства обозначает и способ принятия решения (единоличный или коллективный), а не только манеру общения.

По данным С. В. Иванова (1990), для половины учителей физической культуры характерен демократический стиль общения, авторитарный встречается у 40% учителей, а либеральный — у 9%.

Как показано А. Ю. Максаковым (1990) и Д. А. Мишутиным (1992), педагогам с авторитарным стилем руководства присущи следующие особенности общения с учащимися: преимущественное использование монолога и императивных форм обращений; доминирование личностно-группового общения; узкий круг учащихся, с которыми они общаются индивидуально (в основном это хорошо успевающие). Учителя с демократическим стилем имеют более широкий круг индивидуального общения, чаще прибегают к диалогу и используют неимперативные формы обращений.

Учителям с авторитарным стилем руководства при педагогическом общении свойственны: властное, высокомерное или снисходительное демонстрирование своей роли на уроке, превосходства в знаниях и умениях; чрезмерно строгая оценка учащихся; подавление их реплик негативными педагогическими санкциями; реагирование на просьбы о помощи как на помехи «ходу урока»; необоснованное использование ограничений и запретов.

Для учителей с демократическим стилем руководства характерны противоположные приемы: стремление снять заторможенность, неловкость учащихся; ободрение, поддержка; оказание помощи в подборе слов, построении фразы; позитивная критика учащегося, демонстрирование заинтересованности в диалоге с учениками и т. д. В то же время, как отмечает Д. А. Мишутин, у этих учителей на уроках не редкостью становятся обращения учащихся, которые провоцируют конфликтные ситуации. Очевидно, ученики видят не только сильные стороны такого стиля руководства и общения, но и его слабости, возможность оказывать на учителя психологическое давление.

Таким образом, авторитарный и демократический стили общения различаются по частоте использования тех или иных форм передачи информации, воздействия на учащихся и широте общения (табл. 9.3).

Таблица 9.3

Характеристики стилей общения учителей

Характеристика стилей	**Стиль общения**	
	авторитарный	**демократический**
Формы передачи информации	инструктаж, команды, указания приказы	предложения, советы, обсуждения
Формы воздействия	требования, замечания, порицание, побуждение	убеждения, поддержка, предложения, успокаивание, беседы, объяснения
Формы выражения воздействий	категорическая, резкая, неодобрительная, раздраженная	спокойная, дружелюбная, одобрительная
Широта общения	с избранным кругом учащихся	со всеми учащимися

Приведенную таблицу нельзя понимать так, что учителя с авторитарным стилем общения используют только инструктаж, команды и пр., а учителя демократического стиля — исключительно предложения, советы и обсуждение. Все эти формы передачи информации могут использоваться учителями с различным стилем общения, однако частота их применения у тех и других неодинакова.

Следует подчеркнуть, что стиль общения — динамическая структура, отражающая соотношение между различными формами обращений. Это значит, что педагоги прибегают ко многим из них, но у одного преобладают формы какого-либо одного определенного стиля, а у другого — совершенно иного, в то же время при изменении ситуации соотношение между этими формами обращений может изменяться. Так, в напряженных обстоятельствах возрастает число авторитарных форм независимо от стиля руководства. Последние чаще используются педагогами при общении с учащимися, имеющими низкий и средний статус в группе, и реже — при общении с ее лидерами. Эти формы чаще используются педагогами-мужчинами, чем женщинами (С. В.

Иванов).

С. А. Рябченко (1995) установил, что учителя с диалогическим (демократическим) стилем общения имеют более высокий уровень эмпатии, положительного самоотношения, разделяют ценности, характеризующие здоровую, самоактуализирующуюся личность, их самооценка не зависит от успеха или неуспеха, так как тесно связана с уровнем аутосимпатии. Учителя с авторитарным стилем общения обладают значимо более высоким уровнем догматизма, более негативным самоотношением, что приводит к использованию ими неконструктивных типов психологических защит. Самооценка у авторитарных учителей зависит от самоуважения, которое, в свою очередь, связано с внешними стандартами успеха.

Н. А. Курдюкова (1997), используя опросник Кеттелла, тоже выявила некоторые личностные особенности у учителей с различными стилями руководства по факторам E, N, Q2, Q3, Q4.

Учителя с *авторитарным* стилем руководства обладают следующими особенностями: стремлением к независимости, самостоятельностью в принятии решений и анализе групповых проблем, не нуждаются в одобрении и поддержке извне, обладают высоким уровнем самодостаточности. Им присущи импульсивность, низкий уровень самоконтроля, невнимательность к другим, конфликтность. Они эмоционально неустойчивы, раздражительны, нетерпеливы, испытывают трудности в общении.

Учителя с *демократическим* стилем руководства более независимы, самостоятельны, самодостаточны, чем учителя-либералы, но уступают в этом учителям-автократам. Они обладают проницательностью, хорошо понимают мотивы поведения окружающих, не испытывают затруднений при принятии решений и анализе групповых проблем. Им не присуща импульсивность поведения. Они бесконфликтны, внимательны к другим, обладают высоким уровнем самоконтроля, эмоционально устойчивы, уравновешены, нефрустрированы.

Учителя с *либеральным* стилем руководства отличаются конформностью, зависимостью, выраженной потребностью в одобрении, поддержке окружающих, импульсивностью. Они обладают низким уровнем проницательности, конфликтностью, эмоциональной неустойчивостью, раздражительностью, нетерпеливостью и напряженностью. В то же время для них характерны сентиментальность, непосредственность и простота в общении.

Особенности оценивания. Разная строгость оценивания людьми друг друга не требует экспериментального подтверждения, настолько этот факт общеизвестен. В то же время работ, в которых стили оценивания сопоставлялись бы с типологическими особенностями свойств нервной системы и темперамента, очень мало.

В исследовании А. А. Бодалева (1983), изучавшего стили поведения, проявившиеся в работе с учащимися 7-10 классов, учителя были разделены на 3 группы: «автократическую», «либеральную» и «демократическую».

Выделенные типы отличались своеобразием своего проявления в педагогической деятельности. Оказалось, педагоги, отнесенные к «автократической» группе, сильно недооценивают развитие у учащихся таких качеств, как коллективизм, инициативность, самостоятельность, требовательность к другим. Одновременно у них было преувеличенное представление о сформированности у подростков и учащихся старших классов таких качеств, как неорганизованность, недисциплинированность, лень, безответственность, импульсивность.

Известно, например, что учителя, характеризующиеся автократическим типом руководства, переоценивают отрицательные качества учащихся и недооценивают положительные. Как тут не вспомнить Собакевича из «Мертвых душ» Н. В. Гоголя: «Я их знаю всех: это все мошенники. Весь город там такой: мошенник на мошеннике сидит и мошенником погоняет. Все христопродавцы. Один там только и есть порядочный человек: прокурор; да и тот, если сказать правду, свинья».[1]

Учителя с либеральным типом руководства, наоборот, переоценивают положительные качества учеников и недооценивают отрицательные. Вспомним характеристику Манилова — еще одного героя Н. В. Гоголя: «От него не дождешься никакого живого или даже заносчивого слова, какое можешь услышать почти от всякого, если коснешься задирающего его предмета». У Манилова и губернатор «препоч-теннейший и прелюбезнейший человек», и вице-губернатор «милый человек», и полицеймейстер «очень приятный человек», и его жена «достойнейшая женщина».

Наиболее адекватно оценивают учащихся учителя, демонстрирующие демократический тип руководства.

По данным Н. А. Курдюковой (1997), по сравнению с учителями-«демократами» учителя-

---

[1] Гоголь Н. В. Соч. В 2 т. Т. 2. М., 1973. С. 229

«автократы» занижают отметки, а учителя-«либералы» завышают их. В то же время автократический стиль, судя по полученным результатам (Е. П. Ильин, Нгуен Ки Тыонг, 19996), более присущ лицам «агрессивного» типа, имеющим сильную нервную систему и преобладание возбуждения по «внешнему» балансу. Следовательно, есть основание связывать тип оценочных суждений учителей со свойствами нервной системы.

В отличие от других стилей деятельности специфика реализации стилей руководства и общения состоит в том, что они по-разному воспринимаются объектами воздействия (учащимися). Соответственно возникает различное отношение тех к самому педагогу, различным образом складываются взаимоотношения.

Наиболее адекватно и доброжелательно учащиеся воспринимают демократические стили руководства и общения. Авторитарный тоже не отторгается (если он не очень жесткий), хотя степень его выраженности воспринимается по-разному. Лидеры склонны преуменьшать использование педагогом авторитарных компонентов и преувеличивают использование демократических компонентов общения. Учащиеся с низким статусом, наоборот, преувеличивают использование учителем первых компонентов и преуменьшают использование вторых. У них в большей мере проявляется потребность в демократических формах общения педагога, поэтому они предпочитают обращаться к педагогам с этим стилем руководства и общения (А. Ю. Максаков, Д. А. Мишутин).

По данным С. В. Иванова, учащиеся в большинстве случаев (58% ответов) предпочитают демократический стиль общения, реже — либеральный (26%) и еще реже — авторитарный (16%).

Р. П. Козловой (1991) показано, что испытывающие трудности в общении отличаются личностными особенностями от тех, у кого этих трудностей нет. Для первых характерны властность, неразговорчивость, заниженная самооценка и т. п., для вторых — социальная пластичность, настойчивость, спокойствие, эмоциональная устойчивость и другие качества.

Специфические стили общения педагогов с учащимися. А. Г. Исмагилова (1991, 1992) выделяет 2 стиля педагогического общения.

- Организующие и корректирующие действия, прямые обращения.
- Оценочные, контролирующие и стимулирующие действия и косвенные обращения.

Стиль «А» характерен для учителей с сильной и лабильной нервной системой, эмоционально неустойчивых. Стиль «Б» более соответствует учителям с сильной и инертной нервной системой, эмоционально устойчивых.

Н. Келасьев (1971), наблюдая за поведением мастеров профтехучилищ в рабочей ситуации, выявил, что экстраверты и интроверты по-разному воздействуют на группу, поддерживают дисциплину, планируют и организуют учебный процесс. Мастера-экстраверты, обладая высокой потребностью в общении и двигательной активностью, применяют прямой, непосредственный контроль за деятельностью и поведением учащихся, группа все время подвергается активному воздействию с их стороны. Контакт такого рода смещен в сторону непосредственного взаимодействия мастера и группы. У мастеров-интровертов момент непосредственного взаимодействия с учащимися ниже. Но это не сказывается на конечном эффекте управления учащимися, так как они более тщательно планируют организацию учебного процесса и воспитательных воздействий, уделяют больше внимания опосредованным способам воздействия на учащихся.

Общее количество всех реплик примерно в 1,5 раза выше у учителей-мужчин. Причем большинство реплик учителей-мужчин, которые относятся к оценке поведения или организации урока (они составляют 60% от общего числа реплик), являются преимущественно отрицательными (59%) и нейтральными (28%). Следовательно, можно сделать вывод, что учителя-мужчины проявляют более высокую коммуникативную активность во время урока и, по-видимому, стремятся контролировать почти все моменты учебного процесса.

Учителя-женщины чаще обращаются к мальчикам (72% всех реплик) с преимущественно (83%) отрицательной оценкой поведения. Они чаще обращаются ко всему классу, в то время как учителя-мужчины отдают некоторое предпочтение личным контактам. Число обращений учителей-мужчин к мальчикам и девочкам распределяется более равномерно, однако число положительных оценок в академических контактах (о знаниях учащихся) существенно выше у мальчиков.

Были также отмечены различия в количестве нейтральных оценок при академических контактах: учителя-мужчины чаще прибегают к таким оценкам как мальчиков, так и девочек. Для учителей-женщин характерны эмоционально окрашенные

оценки интеллектуальной деятельности, тогда как процент нейтральных оценок организационных сторон урока и поведения учеников примерно одинаков у учителей обоего пола.

Попова Л. В., 1989. С. 73-74.

В работе А. А. Коротаева и Т. С. Тамбовцевой (1985) тоже выявлена роль экстраверсии — интроверсии в использовании учителями-мастерами разных приемов педагогического общения.

Для учителей-экстравертов характерными приемами оказались: обращение к учащимся на «ты», но дружески, тепло; выражение уверенности в успехе учеников, теплый тон обращения, использование юмора, шуток; эти учителя часто одобряют ответы и действия учащихся; предупреждения и замечания делают в мягкой форме; в конфликтных ситуациях ограничиваются мягкими упреками.

Для учителей-интровертов более характерным было использование следующих приемов общения: обращение к ученикам на «вы», но холодное, сохранение дистанции; для них нередок раздраженный тон общения; они чаще порицают учащихся, чем хвалят их; проявляют строгость в обращении к ученикам, недовольство выражают гневно, прибегают к нелестным для учащихся эпитетам; замечания и предупреждения выносятся жестко.

Из этого следует, что учителя-интроверты более склонны к авторитарному стилю общения и руководства.

Особенности опроса учащихся учителями с различными стилями руководства. Этот вопрос подробно изучен Н. А. Курдюковой. Учителя с авторитарным и демократическим стилями руководства используют многообразные формы контроля знаний и умений учащихся, в то время как педагоги, придерживающиеся либерального стиля, чаще всего при опросе используют одни и те же методические приемы, что привносит в уроки однообразие и отрицательно сказывается на познавательной активности учащихся.

Терпеливость в общении с отвечающим и педагогический такт в большей мере присущи учителям с демократическим стилем руководства и в значительно меньшей — учителям с авторитарным и либеральным стилями, что может вызвать повышенную тревожность учеников во время опроса.

Педагогов с либеральным стилем руководства характеризует следующее: они хуже распределяют внимание между опрашиваемыми на уроке; в недостаточной мере умеют организовать учащихся быть внимательными к ответам одноклассников; опрашивают малое количество учеников; не совсем точно и доступно формулируют вопросы; степень помощи с их стороны учащимся неадекватна требуемой.

При низком мастерстве (мастеров ПТУ) у раздражительных, несдержанных, ригидных, с выраженной авторитарной установкой, низким статусом в межличностных отношениях, частота применения порицания (в перерасчете на одну ошибку обучаемого) значительно выше, чем у мастеров с противоположными индивидуальными свойствами. При высоком же уровне педагогического мастерства частота применения воздействия связана со свойствами личности мастера, его индивидуальным статусом и не связана со свойствами темперамента.

Ерошенко А. А, 1986. С. 62.

Кроме того, они эмоционально не сопереживают отвечающим ученикам, не проявляют заинтересованности в качестве их ответа. Отсутствие или недостаточность организационных моментов, повышающих внимание учащихся, приводит к недостаточной дисциплине в классе. Опрос проводится ими не на каждом уроке, вопросы задаются шаблонные. Такие учителя колеблются при выставлении отметок, в основном завышая их; часто исправляют баллы в журнале, имеют большое количество уроков, когда те вообще не фиксируются, даже за домашнее задание; нередко не выставляют отметки и в дневник. В то же время они прибегают к напоминанию об оценках как способу принуждения. Для учителей-либералов характерно нерациональное соотношение времени опроса с другими этапами урока. Они мало заботятся об организации учебной деятельности учащихся по исправлению текущих неудовлетворительных отметок.

Большинство учеников отмечают нестабильность ситуации опроса и оценивания, создаваемой на уроке учителем-либералом, и относятся к этому негативно. Положительно же это воспринимали в основном слабо успевающие учащиеся.

Учителя с демократическим стилем руководства чаще замечают реакцию учеников на свои

вопросы, эмоционально сопереживают отвечающим, проявляют заинтересованность в качестве ответа. Чаще используют способы побуждения учащихся к деятельности, чем принуждение. Большинство учащихся оценивают ситуацию опроса, которую создают такие учителя, как стабильно положительную.

Педагоги с автократическим стилем не располагают многообразием форм оценивания знаний и умений учащихся. Они редко комментируют выставляемые отметки, часто не выставляют их вовсе; не привлекают учащихся к обсуждению получаемых теми баллов, не организуют в должной мере самоконтроль и самооценку учащимися результатов учебной деятельности. Также они не используют выставление отметок как дифференцированный подход к ученикам, служащий мерой воздействия на них; негативно реагируют на то, что ученики могут оспорить полученную оценку; часто создают при опросе нервозную обстановку.

Учителя автократической направленности также демонстрируют шаблонность задаваемых вопросов, предполагающих соответственно столь же шаблонные ответы. Они эмоционально не сопереживают отвечающему; формы принуждения преобладают над побуждающими. Эти педагоги могут выставлять ученикам такие оценки за четверть, которые противоречат текущим. Учащиеся, в свою очередь, оценивают организацию опроса данными педагогами как устойчиво негативную.

Умение учителя определять свое отношение к учащимся положительно коррелирует с уровнем продуктивности его общения, определяемым заинтересованностью учеников его предметом, и может служить основанием для выделения 5 типов общения.

Первый тип общения наблюдается у учителей, которые полно и дифференцированно оценивают свое отношение к подавляющему большинству учеников класса. Их отношение можно назвать личностно-деловым. У представителей этого типа менее, чем у других учителей, прослеживается зависимость оценивания личностных качеств ученика от его деловых качеств и успеваемости. Ученики, получившие отрицательные оценки по деловым качествам, получают все же несколько положительных оценок по личностным, и наоборот.

Второй тип наблюдается у учителей, оценивающих более полно только крайние полюса своих отношений: к «лучшим» и «трудным» ученикам (с их точки зрения). Такие отношения можно условно назвать избирательно-деловыми. При этом оценки «лучшим» завышаются, а оценки «трудным» занижаются. Остальные ученики, а их большинство, выпадают из поля зрения учителя.

Третий тип общения выявлен у учителей, оценивающих свое отношение к отдельным ученикам на основании принадлежности последних к определенной группе. При определении своего отношения они мало учитывают свойства личности ученика. Такие отношения можно назвать формально-деловыми. Они недостаточно дифференцированы. Учителя этой группы определяют свое отношение к ученикам по принципу жесткого соблюдения формальных норм отношений с ними.

Четвертый тип объединяет таких учителей, которые... выделяют «лучших» и «трудных», строя с ними отношения на личностно-деловом уровне <...> отношения к остальным ученикам не дифференцируются, остаются формально-деловыми.

Пятый тип характеризуется неопределенностью отношений как с отдельными учениками, так и с группой. Такие отношения можно назвать диффузными.

Из 5 выделенных типов только 1-й достигает оптимального уровня продуктивности, реализуя идею сотрудничества путем совершенствования отношений с учениками. Продуктивность 2-го и 5-го - неустойчива, 3-го и 4-го - низкая.

Карикаш В. И., 1989. С. 58-59.

Н. И. Петрова (1968) выявила, что учителя с подвижностью нервных процессов проводят опрос учащихся оперативно: по ходу изложения материала исправ-ляют неточности, допущенные учеником, прерывают ученика, развивают своимысли и т. д. Инертные же учителя, проводя опрос, значительно реже вмешиваются в ответ ученика, создают спокойную обстановку опроса.

Выделяются и другие стили деятельности учителей. А. К. Маркова и А. Я. Нико-нова (1987) разделили их на 4 вида.

- *Эмоционально-импровизационный.* Учитель ориентируется преимущественно на процесс обучения, потому отбирает для урока наиболее интересныйматериал, а наименее интересный (хотя и важный) часто оставляет для самосто-ятельной работы учащихся. Ориентируется в основном на сильных учеников, практикует коллективные обсуждения, использует разнообразные методы обучения. Однако у него страдает

методическая сторона обучения, он плохо заботится о повторении и закреплении пройденного материала, о контроле за знаниями учащихся, в процессе объяснения у него часто отсутствует обратная связь с учениками, которым он мало дает говорить, не дожидается, пока они сформулируют ответ самостоятельно. Его деятельности присущи не только гибкость, но и импульсивность. У него проявляется недостаточное планирование учебно-воспитательного процесса. Для учителей с этим стилем характерна интуитивность, неумение проанализировать результативность своей деятельности на уроке.

- *Эмоционально-методический.* Учитель ориентирован как на процесс, так и на результат обучения. Адекватно планирует учебно-воспитательный процесс и поэтапно отрабатывает весь учебный материал, заботится о повторении и закреплении его, контролирует знания как сильных, так и слабых учащихся. Деятельность педагога характеризуется высокой оперативностью (быстрой реакцией на ситуацию), он часто меняет виды работ на уроке, стремится активизировать деятельность учащихся не внешней развлекательностью, а содержанием предмета. У учителей с этим стилем интуитивность перевешивает рефлексивность.
- *Рассуждающе-импровизационный*. Сходен с предыдущим стилем, но характеризуется меньшей изобретательностью в варьировании методов обучения. Учитель с этим стилем не всегда использует коллективные обсуждения, темп проведения урока замедлен. Сам педагог старается говорить меньше, а во время опроса дает возможность учащимся подробно ответить на заданный вопрос. Для этого учителя характерна меньшая чувствительность к изменению ситуации на уроке, не выражено самолюбование, он осторожен, в нем сочетаются интуитивность и рефлексивность.
- *Рассуждающе-методический*. Учитель ориентирован преимущественно на результат обучения. Он проявляет консервативность в использовании средств и способов педагогической деятельности. Строгая методичность сочетается у него с малым набором стандартных методов обучения. Этот учитель предпочитает репродуктивную деятельность учащихся, к коллективным обсуждениям почти не обращается. Он не оперативен в реакциях на изменение ситуации на уроке, осторожен в своих действиях, рефлексивен.

Н. А. Звонарева (2000) на основании степени сотрудничества учителей с детьми выделила 3 стиля деятельности: нормативный, динамичный и сотрудничающий.

- *Нормативный* стиль предполагает монологическую стратегию воздействийили же линейную модель коммуникаций. Учителей, имеющих этот стиль, харак-теризует деловая направленность, нацеленность на результат. Учителя видят себяисточником знаний, а ученик усваивает их в том виде, в каком их изложил препо-даватель. Учителя нормативного стиля достигают высоких результатов в учебнойдеятельности. Им присущи эмоциональная стабильность, уверенность в себе,высокий волевой контроль, высокая самооценка, низкая тревожность, эмоцио-нальная холодность, стереотипность восприятия учащихся.

Н. А. Звонарева выделила в этом стиле 2 подстиля: *конструктивный* и *стереотипный.* Первый связан с направленностью учителя на учащихся, но при этом недостаточно учитывается их самостоятельная творческая активность. Сотрудничество учителя с учащимися осуществляется по принципу «Делай, как я». Учитель с конструктивным видом нормативного стиля использует разнообразные приемы ведения урока и может менять его структуру. Второй подстиль характеризуется преобладанием четкой направленности учителя на себя, отсутствием индивидуального подхода к учащимся. Учитель ставит конкретные цели, неукоснительно движется к их осуществлению. Степень сотрудничества отражается словами «Делай, как я сказал», а учащимся отводится роль исполнителей. Учитель со стереотипным видом нормативного стиля использует удобные, привычные методы и приемы ведения урока, не нарушая при этом его структуру.

- Динамичный стиль также подразделяется Н. А. Звонаревой на конструктивный и деструктивный подстили.

Динамичный конструктивный стиль присущ учителю, проявляющему высокую психодинамичную активность, что выражается в быстроте его реакций, выраженной и разнообразной эмоциональности, энергичном темпе ведения урока. Учитель часто меняет вид работы на уроке, стремится активизировать весь класс, что свидетельствует о наличии у него организаторских способностей. У него высокий уровень мотивации и направленность на учащихся. Недостатками данного стиля являются нечеткая постановка целей и задач, поверхностное общение с учащимися. Учитель обращает внимание в основном на наиболее явные черты

характера и особенности поведения ученика, недооценивает менее заметные личностные особенности, что ограничивает возможности дифференцированного подхода. Уроки у такого учителя бывают яркими и динамичными, но недостаточно времени отводится на закрепление пройденного материала.

Динамичный деструктивный стиль присущ учителю, испытывающему значительные трудности в педагогической деятельности и общении, что проявляется в низкой эффективности организации делового взаимодействия и установления доброжелательных отношений с учащимися на уроке, в слабой коммуникативной активности учителя и учащихся. Формы и методы проведения урока не отличаются разнообразием, а письменные работы предпочитаются устным ответам. Учитель характеризуется направленностью на себя и непоследовательностью собственной активности, а также необоснованными требованиями к ученикам. Он часто использует дисциплинарные воздействия, действенность которых крат-ковременна и неэффективна. Учитель выглядит неуверенно, напряженно. Такие учителя тревожны, чувствительны, у них невысокие волевой контроль, общительность и самооценка.

- Сотрудничающий (экспериментальный) стиль деятельности присущ учите-лям, у которых имеется высокая творческая активность и четкая направленностьна детей и на сотрудничество с ними в следующей последовательности: от макси-мальной помощи ученикам в решении учебных задач к последовательному нара-станию собственной их активности вплоть до появления партнерства с учителем.У такого типа учителей отсутствует стереотипия в решении учебных задач, ши-роко используются нестандартные, нетрадиционные формы работы (опроса, про-верки знаний, закрепления материала и оценки знаний), которые стимулируюттворческую активность учащихся. Учитель использует в основном диалогическуюформу общения и групповые методы работы, общение с учащимися индивидуа-лизировано. У такого учителя учащиеся не боятся высказывать свое мнение и обосновывать его, стремятся к общению с учителем вне урока. Учитель редко использует четкие инструкции, команды в процессе организации работы класса, что может приводить к проблемам с дисциплиной.

Р. X. Шакуров выявил своеобразные черты стиля руководства у директоров школ. Первая — *теплота и искренность* его отношений к учителям. Она типична для директоров, у которых выражены незлопамятность, общительность, тактичность, умение отмечать у учителя положительное. Вторая черта — *коллегиальность руководства*. Она связана с умением директора требовать и распоряжаться, учитывая мнения и настроение учителей, прислушиваться к критике «снизу», советоваться с людьми, с готовностью руководителя исправить допущенную ошибку, с умением рационально использовать труд и время педагогов, с объективностью в отношении к людям. Третья черта — *деловитость директора*. Она связана с умением содействовать разрешению конфликтов, со стремлением добиться высокого качества обучения и воспитания, с умением разобраться в силе и слабости каждого учителя, ясно и конкретно излагать свои требования и указания. Четвертая черта — *новаторство директора*. Она базируется на его инициативности и изобретательности. Наконец, пятая черта — требовательность, связанная с настойчивостью и решительностью.

9.2. Психологические особенности медицинских работников

Л. А. Лещинский (1987) выделяет для врачей-терапевтов следующие профессионально важные качества: увлеченность своей специальностью, активный гуманизм независимо от наличия антипатии, желание делать добро, чувство долга, способность к состраданию, доброта и любовь к людям; умение вызывать доверие у пациентов, готовность облегчить страдания, выдержка, терпимость по отношению к пациентам, коммуникативность, готовность к самопожертвованию, деловой педантизм, ответственность за результаты лечения, желание самосовершенствоваться в профессии, самокритика, умение помещать в центр своего сознания пациентов, развитое восприятие («клинический нюх», «клинический глаз»), устойчивая эмоциональная сфера, способность не поддаваться панике, опрятность, высокая психологическая культура, деликатность и тактичность по отношению к больным, оптимизм, способность подавлять в себе чувство брезгливости у постели больного.

По данным А. М. Василькова и С. С. Иванова (1997), устойчивая мотивация к профессии военного врача наблюдается у курсантов, имеющих социальную интровертированность, склонность к личностным социально одобряемым достижениям и ригидности установок, а также отсутствие предрасположенности к демонстративному типу поведения и неискренности.

В. Дуброва и И. В. Малкина (2003) показали, что студенты-медики включают в представление об «идеальном» враче следующие характеристики: уравновешенность, умение контролировать эмоции, жизнерадостность и оптимизм, спокойствие, дисциплинированность, силу

воли, уверенность в себе, автономность, интернальный локус контроля, способность к рефлексии, гибкий и острый ум, психологическую компетентность, желание сотрудничать с больным и, конечно, эрудированность и теоретические знания. По мнению некоторых из них, идеальный врач должен быть мужчиной, аккуратным, с привлекательной внешностью и приятными манерами.

Л. Г. Брылевой (1983) было выявлено, что хирурги и реаниматоры обладают высокой сензитивностью, напряженностью, ригидностью, эмоциональной стабильностью и высоким самоконтролем.

По данным Е. Б. Одерышевой (2000), психологический портрет врача-терапевта и врача-хирурга включает следующие качества: общительность, эмоциональную стабильность, высокую социальную нормативность поведения, высокий внутренний самоконтроль. В обобщенном психологическом портрете врача-хирурга выделены те же характеристики, но в значительно большей степени. Кроме того, для врачей-хирургов характерной была социальная смелость.

Особенности эмоциональной сферы медицинских работников. Медицина — та сфера деятельности человека, где преобладают негативные эмоциональные состояния. Больные ждут от медицинского персонала сочувствия, заботливости, что требует проявления эмпатийности. Поэтому считается, что в медицину, как и в другие социономические профессии, должны идти люди с высоким уровнем эмпатии (Василькова, 1997). Полагают, что высокая эмпатийность врача помогает лучше прочувствовать состояние пациента (Keef, 1973). Наряду с этим, как отмечала М. А. Юровская (1925), врача характеризует способность легко преодолевать неприятные впечатления.

Нельзя не учитывать и того, что медицинские работники, постоянно сталкивающиеся со страданием людей, вынуждены воздвигать своеобразный барьер психологической защиты от больного, становиться менее эмпатичными, иначе им грозят эмоциональное перегорание и даже невротические срывы (Харди, 1988). Кстати, показано, что у двух третей врачей и медицинских сестер реанимационного отделения наблюдается эмоциональное истощение как один из симптомов эмоционального выгорания. В другой работе выявлено, что эмоциональное выгорание сильнее выражено у врачей-кардиологов, чем у врачей-онкологов и стоматологов (Малышева, 2000). Это объясняется тем, что кардиологи чаще находятся в экстремальных ситуациях.

Отсюда требования, предъявляемые к эмоциональной сфере медицинских работников, довольно противоречивы. Наряду с эмпатичностью медики должны быть и эмоционально устойчивыми. Как чрезмерная эмоциональность, так и эмоциональная заторможенность могут быть препятствием для осуществления четких и быстрых действий (Ореховский с соавторами, 1989).

Как показано И. Харди, медицинские сестры имеют разные типы эмоциональности. Так называемая «сестра-рутинер» не сопереживает больным, не сочувствует им. Тип «нервной сестры» склонен к эмоциональной нестабильности, к невротическим реакциям. Они раздражительны, вспыльчивы, выглядят хмурыми, как бы обиженными на ни в чем не повинных больных. Их преследует страх заразиться или заболеть «тяжелой болезнью». Пожалуй, только сестра материнского типа отвечает требованиям своей профессии: она эмпатична и заботлива.

Исследования эмпатии медицинских сестер, проведенные в нашей стране, однозначно показали только одно: у них нет очень высокой эмпатии. В остальном данные получились довольно противоречивыми. Суммарная эмпатичность медицинских сестер, определенная по методике В. М. Русалова, оказалась средней (Круглова, 2000); определенная по методике А. Мехрабяна — чуть выше средней (Балмашнова, 2000) или ниже средней (Шилова, 2000).

Обнаружились некоторые различия в эмоциональной сфере сестер, работающих в отделениях реанимации, и сестер, работающих в поликлинике или в терапии. Хотя у всех сестер уровень тревожности средний, у первых он все же несколько выше, что можно связать со спецификой их работы в экстремальных ситуациях. У сестер из отделения реанимации выше и способность к эмоциональной идентификации с больными, но ниже эмоциональная устойчивость (Круг-лова, 2000; Шилова, 2000).

У врачей эмпатийность была несколько выше, чем у медицинских сестер, а по нейротизму различий не выявлено (Балмашнова, 2000).

По мере обучения в вузе у будущих врачей, по данным А. П. Васильковой (1999), меняется эмоциональное состояние: от беспечности, расслабленности, безмятежности у первокурсников наблюдается сдвиг в сторону тревожности, напряженности и большей душевной мягкости у третьекурсников. Очевидно, это обусловлено тем, что с третьего курса студенты-медики начинают общаться с больными. Так, сопоставление эмпатичности будущих врачей — студентов медицинского вуза и отношения к больным, с которыми студенты имели контакт в течение двух недель, показало, что у высокоэмпатичных студентов положительное отношение к больным возрастало по сравнению с первым впечатлением, в то время как у 50% низкоэмпатичных

отношение не менялось либо наблюдалось ухудшение отношения к больному (Василькова, 2000).

И. В. Грошев (1997) выявил некоторые половые различия в эмоциональной сфере студентов-медиков: у студенток все эмпатичные характеристики выражены больше, чем у студентов-медиков.

А. В. Мельников и Д. А. Семенов (2005) выявили значительно большее число лиц с эмоциональным выгоранием среди медсестер отделений реанимации и анестезиологии, чем среди врачей тех же отделений. У персонала реанимационного отделения эмоциональное выгорание встречалось несколько чаще, чем у персонала отделения анестезиологии.

И. Л. Гуреевой (2005) показано, что «эмоциональное выгорание» сильнее выражено у врачей и фельдшеров — работников «Скорой помощи», чем у врачей и медсестер, работающих в стационаре. Особенно ярко эти различия проявились по шкале «эмоциональное истощение». У медицинских работников стационара наблюдается более позитивное восприятие своей жизни, чем у работников «Скорой помощи».

Обследование в 1995 г. 620 врачей общей практики в Великобритании выявило у 41% из них высокий уровень тревоги и у 26% врачей — клинически выраженную депрессию, нередко даже более значительную, чем у их пациентов.

Стресс медицинских работников вызван рядом специфических особенностей их профессии.

Во-первых, это огромная ответственность за жизнь и здоровье пациентов, которая тяжелым грузом ложится на их плечи.

Во-вторых, длительное нахождение в «поле» отрицательных эмоций - страдания, боли, отчаяния, раздражения и т. д., которые так или иначе по механизму эмоционального заражения передаются и на медицинский персонал.

В-третьих, это неравномерный режим работы с ночными и суточными дежурствами, что нарушает естественные биоритмы труда и отдыха и негативно влияет на адаптационные возможности организма.

В-четвертых (что характерно для постсоветского пространства), заработная плата врачей и среднего медицинского персонала явно не соответствует степени их социальной ответственности, что вызывает чувство неудовлетворенности своей профессией и связанные с этим фактом личностные стрессы.

Щербатых Ю. В., 2006. С. 146.

У врачей-терапевтов преобладают интропунитивные типы эмоционально-поведенческого реагирования в стрессовых ситуациях, а у врачей-хирургов — экстрапунитивные.

Использование защитных механизмов. По данным В. В. Лукьянова и К. П. Малышевой (2005), врачи-хирурги имеют большую степень выраженности по сравнению с терапевтами таких защитных механизмов, как «отрицание» и «вытеснение», а терапевты — «реактивные образования». Это обусловлено тем, что врачи-хирурги работают при высоком внешнем и внутреннем контроле, что приводит к хроническому психическому напряжению. В этих условиях использование защитных механизмов «отрицание» и «вытеснение» позволяет им, как полагают авторы, «отрешиться» от психотравмирующих обстоятельств их деятельности. Наличие же у терапевтов такого защитного механизма, как «реактивное образование», способствует эмоциональному отстранению и подмене своих негативных эмоций на противоположные с целью сохранения нормативной культуры общения.

Эти же авторы отмечают, что у врачей стационара по сравнению с врачами поликлиники более выражен защитный механизм «отрицания». Авторы объясняют это тем, что работа в стационаре более престижна, и это, возможно, побуждает врачей данной группы игнорировать некоторые психотравмирующие аспекты своей деятельности.

Было также показано, что врачи со стажем более 20 лет имели большую выраженность таких защитных механизмов, как проекция и реактивные образования, по сравнению с врачами с меньшим стажем. Это может свидетельствовать о том, что врачи научаются подменивать собственные реальные эмоциональные переживания на социально приемлемые в ситуации общения с больными и приписывать им неприемлемые для себя свойства личности и причины поведения с целью самооправдания и снятия психического напряжения.

В проявлении врачами защитных механизмов имеют значение половые различия. У мужчин-врачей по сравнению с коллегами-женщинами более выражены такие механизмы психологической защиты, как «вытеснение» и «интеллектуализация». Механизм «вытеснения»

«позволяет перевести на неосознаваемый уровень неприемлемые для личности импульсы (желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу), а действие "интеллектуализации" пресекает переживания, вызванные неприятной ситуацией, при помощи логических установок и манипуляций» (с. 320).

У женщин-врачей более выражено использование такого механизма, как «реактивные образования». У них «в профессиональной деятельности преобладает тенденция к социально-ориентированному расширению сферы межличностных отношений, что приводит к инверсии внутренних негативных установок в социально приемлемые формы в рамках феномена "реактивные образования"» (с. 320).

По данным зарубежных исследований, снятие напряжения осуществляется медицинскими работниками чаще по сравнению со средним уровнем популяции с помощью медикаментозных средств и употребления алкоголя.

Профессионально важные качества. Л. А. Верещагина и А. Перова (2005) отмечают, что, судя по литературным данным, для военных хирургов характерны такие профессионально важные качества, как наблюдательность, развитые мне-мические свойства (быстрота запоминания, его прочность и полнота), высокая концентрация внимания, ответственность, эмпатия. На основании оценок, данных военными хирургами со стажем не менее 20 лет, авторы выделили следующие профессионально важные качества (в порядке убывания значимости):

- ответственность и профессиональная компетентность;
- мыслительные свойства (умение принять правильное решение при недостатке информации, умение понять суть взаимосвязей, присущих проблеме, и пр.);
- аттенционные свойства (умение подмечать незначительные изменения в исследуемом объекте, умение сосредоточивать внимание на одном объекте и др.);
- эмпатия (сопереживание, сочувствие);
- психомоторные качества (быстрота и точность движений пальцев рук);
- память;
- воля;
- острота зрения;
- коммуникативность.

А. М. Васильков с соавторами (2001) отмечают, что определяющее значение зля выраженности у врачей профессионально важных качеств (ПВК) имеет процесс овладения врачебной специальностью. В связи с этим они отмечают следующие закономерности развития ПВК: 1) наблюдается увеличение значимости качеств мышления; 2) возрастает значение профессиональных умений; 3) снижается значение качеств, определяющих работоспособность в экстремальных условиях.

По характеристикам, приведенным японским ученым Фукуямой (Ch. Fukuyama, 1982) в его профориентационной анкете, для стоматологов характерны следующие особенности: смелость, быстрота и тщательность в работе, быстрота действий в непредвиденных ситуациях, ловкость пальцев.

9.3. Психологические особенности психологов

Профессиональные портреты психологов-практиков и психологов-теоретиков одним из первых попытался дать Р. Кеттелл. И те и другие психологи отличались выраженностью трех шкал: А (готовность к контактам), В (общая интеллектуальность) и N (умение поддерживать контакты). Однако роль этих факторов была разной у психологов-практиков и психологов-теоретиков. У первых ведущая роль принадлежала фактору А, у вторых — фактору В. Кроме того, у теоретиков роль фактора N была большей, но у практиков большой вес имел еще фактор Н (ненасыщаемость контактами с другими людьми, социальная смелость).

Экспертный опрос психологов, проведенный Н. В. Бачмановой и Н. А. Стафу-риной (1985), показал, что ведущим профессионально важным качеством психологов является способность практически решать задачи на общение (талант общения), которая складывается из следующих составляющих:

1. полное и правильное восприятие человека (наблюдательность, быстрая ориентация в ситуации и т. п.);
2. понимание внутренних свойств и особенностей человека (проникновение в его духовный мир, интуиция);
3. способность к сопереживанию (эмпатия, сочувствие, проявление доброты и уважения к

человеку, готовность помочь);

4. умение анализировать свое поведение (рефлексия);
5. умение управлять самим собой и процессом общения (самоконтроль).

Психологи, по мнению Фукуямы, должны обладать дружелюбием, общительностью, вежливостью, обходительностью, стремлением понять позицию других, терпеливостью и упорством, энтузиазмом, хорошей памятью, способностью выполнять работу, полную разнообразия.

По данным Т. А. Верняевой (1996), студенты-психологи интуитивны, чувствительны, экстравертированы и способны к планированию.

Более полный список качеств, которыми, по мнению преподавателей психологии, должен обладать психолог, приводится Д. Д. Шираповой (2004): ответственность, отзывчивость, тактичность, чуткость, общительность, обаяние, терпимость, сочувствие, настойчивость, непринужденность, жизнерадостность, вдумчивость, решительность, сострадательность, искренность, справедливость, сдержанность, заботливость, упорство, принципиальность, рассудочность, аккуратность, осторожность, уступчивость, радушие, педантичность, нежность, поэтичность.

48% школьников воспринимают представителей профессии «психолог» прежде всего как врачей, занимающихся лечением каких-либо заболеваний, причем далеко не обязательно психических. Для 14% испытуемых психолог - это прежде всего изучающий психику ученый, 6% испытуемых ставят знак равенства между психологом и учителем, а 23% дают неадекватные ответы. Только 10% испытуемых воспринимают психолога как специалиста, оказывающего какую-либо помощь, которая может быть отнесена к психологической. <...>

В свое рабочее время психолог, по мнению испытуемых, занимается лечением (29%), оказывает психологическую помощь (16%), ведет какую-либо деятельность познавательного характера (14%), бездельничает (9%), учит (4%). Часть подростков (29%) дают недифференцированный ответ («работает», «сидит» и т. п.).

Для многих подростков главное, чтобы психолог обладал определенными личностными качествами... Среди них чаще всего указывается доброта, реже - дружелюбие, уверенность в себе, терпеливость, сдержанность, внимательность, тактичность и другие социально одобряемые качества... Видеть в роли психолога женщину предпочитают 46% испытуемых, мужчину - 41%, для остальных пол не важен. Подростки статистически значимо чаще предпочитают видеть психологом человека своего пола.

Грецов А. Г., Ангервакс А. Е., 2000. С. 112-113.

По данным Н. А. Аминова (1991), студенты-психологи, склонные к научной деятельности, отличались по факторам Н, Q3 и Q4 Кеттелла от студентов-психологов с направленностью на практическую деятельность. Если для первых более характерна выраженность фактора Q3 (социальный контроль поведения, сдержанность в межличностных контактах), то для вторых — большая выраженность факторов Н (социальная смелость) и (тревожность, неуверенность).

В другой работе (Н. А. Аминов, М. В. Молоканов, 1992) этот список был расширен. Те психологи, которые стремятся к практической деятельности, характеризовались выраженностью факторов А (готовность к контактам), Н (умение поддерживать контакты, социальная смелость), С (способность сохранять эмоциональное самообладание в процессе общения), F (способность эмоционально притягивать к себе других людей), В (интеллектуальность), / (высокая чувствительность, облегчающая ориентацию в эмоциональном состоянии клиента), Q1 (склонность к переживанию вины, повышенная ответственность за свои действия), Q4 (фрустрация, или осознание границ своей компетентности), Q2 (индивидуализм и опора на себя при принятии решений).

Список качеств, необходимых психологу-теоретику, значительно короче: выраженная готовность к контактам, эмоциональная холодность и рациональность в установлении и поддержании контактов (фактор N), сдержанность (фактор Q3), общая интеллектуальность при выраженном интересе к человеку.

В сознании потенциальных пациентов психолог-профессионал должен обладать следующими личностными качествами (расположены в порядке убывания представленности): ответственный и великодушный, сотрудничающий и конвенциональный, властный и лидирующий, независимый и доминирующий,

прямолинейный и агрессивный, покорный и застенчивый, зависимый и послушный, недоверчивый и скептический.

Как видно из приведенных данных, на первый план в образе идеального психолога испытуемые выдвигают черты деликатности, отзывчивости, заботливости, доброты, способности вселять уверенность, отмечается способность к сотрудничеству, доброжелательность, общительность, любезность в обхождении и т. п. Нежелательными для психолога испытуемые отмечают черты недоверия, скептицизма, обидчивости, озлобленности, ревнивости, а также легкой подчиняемости, покладистости, неуверенности в себе, робости.

Долженко А. А, 2000. С. 15.

Е. П. Кораблина (2006) в качестве ПВК психолога-консультанта, задачей которого является помочь разрешить возникшие у клиента проблемы, выделяет милосердие, дипломатичность, оптимизм. Она же (Кораблина, 2003) приводит сравнительные данные о выраженности смысложизненных ориентации у представителей различных помогающих профессий (рис. 9.4).

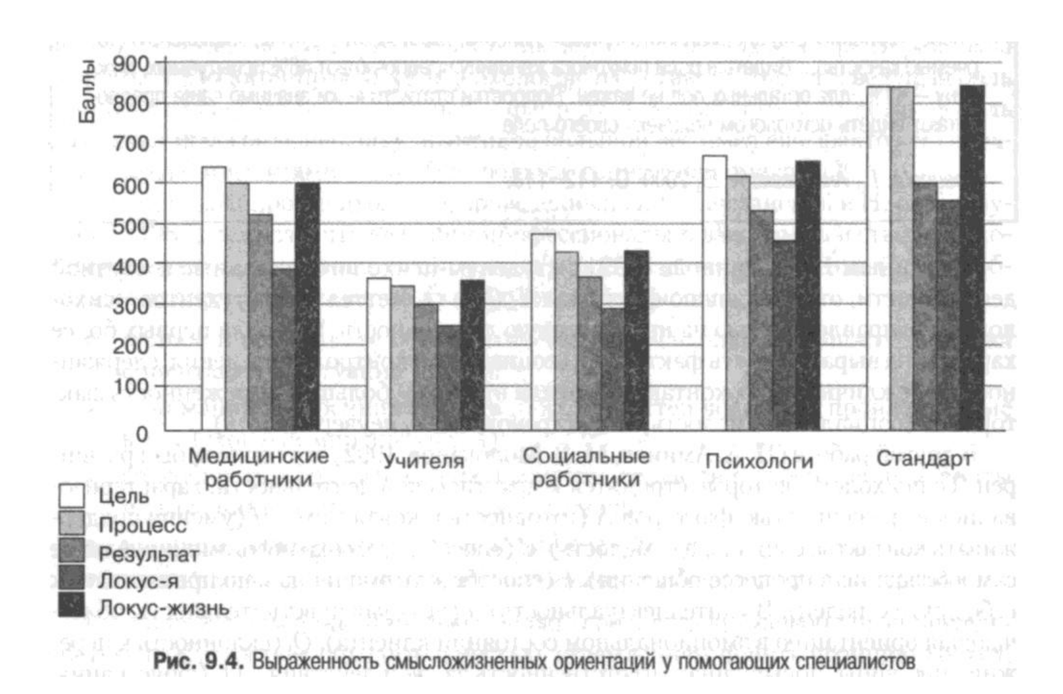


Рис. 9.4. Выраженность смысложизненных ориентаций у помогающих специалистов

Как видно из этих данных, характер соотношения между собой различных смысложизненных ориентации одинаков независимо от специальности, но у медицинских работников и психологов осмысленность жизни выше, чем у социальных работников и учителей.

Ю. С. Пежемская (2006) выявила, что студенты-психологи характеризуются высокими показателями по шкале общей интернальности; это свидетельствует о том, что все события, которые происходят в их жизни, они оценивают как результат их собственных действий и усилий. Свои неудачи они рассматривают как результат невезения.

ГЛАВА 10. Дифференциально-психологические особенности работников сферы искусства и телевидения

Сфера искусства и телекоммуникаций до сих пор не привлекала к себе должного внимания психологов. Поэтому эмоциональные особенности музыкантов, артистов, художников, телеведущих еще недостаточно изучены.

10.1. Психологические особенности музыкантов

Способности музыкантов. Основой профессиональной пригодности и успешности деятельности музыкантов, в том числе дирижеров и композиторов, является музыкальность (Б. Теплов, 1947). У одних авторов — это комплекс общих и специальных способностей, который включает в себя традиционно выделяемые ладовое чувство, чувство ритма, музыкально-слуховые представления, музыкальный слух, творческое воображение, эмоциональность, чувство целого, т. е. логики развития музыкальной мысли, образа — кульминация, ритмическая акцентуация и пульсация, интонирование (С. И. Науменко, 1982). У других — это сложная интегральная способность, включающая музыкальный слух, музыкально-ритмическую способность, музыкальную память, музыкальное мышление, в том числе музыкальное воображение, эмоциональную отзывчивость на музыку (Ю. А. Цагарелли, 1989). Музыкальность обеспечивает творческое восприятие и переработку музыки.

Чувство функциональной зависимости между созвучиями, возможность гармонизации мелодии, импровизации особенно ярко характеризует музыкальность человека. Это чувство (свойство) представляется нам качеством, в большой степени обеспечивающим звукообразность музыкального мышления, целостность восприятия и исполнения музыкального образа.

Науменко С. И., 1982. С. 88.

Ю. А. Цагарелли наиболее подробно раскрыл психологическую структуру музыкальности. Так, структура музыкального слуха включает в себя 2 уровня.

Низший уровень — *сенсорно-перцептивный* — базируется на звуковысотном слухе, т. е. способности к восприятию высоты отдельных музыкальных звуков, в свою очередь, состоящем из ряда иерархически соотносящихся ступеней, высшей из которых является относительный слух как способность к восприятию различий в высоте звуков при их сравнении. Более высокий уровень музыкального слуха — представленческий — включает в себя гармонический слух (способность к восприятию созвучий и гармонических последовательностей) и мелодический слух (способность к восприятию одноголосной ладоокрашенной мелодии).

Иерархическая структура музыкально-ритмической способности включает в себя 3 уровня: сенсорный (способность к восприятию ритмического рисунка), представленческий (способность к восприятию метра) и мыслительный (способность к восприятию темповых соотношений).

Показано также иерархичное строение музыкальной памяти, музыкального мышления и эмоциональной отзывчивости на музыку.

Абсолютный слух (АС) - присущая некоторым людям способность непосредственно, т. е. без какого-либо сравнения с внешним эталоном, определять высоту музыкальных звуков... Каково значение АС для музыкальной деятельности? В этом вопросе мнения сильно расходятся. С одной стороны, как это отмечает Майкапар (1925), большинство педагогов не свободно от особого почтения к нему. АС действительно дает его обладателю при занятиях музыкой некоторые выгоды, а среди крупных музыкантов он встречается довольно часто. На этом основании некоторые исследователи (Ревеш, Абрахам) делают вывод о том, что АС представляет собой необходимый компонент большого музыкального таланта. С другой стороны, эта специальная способность не является безусловно необходимой для музыканта. Известно, что некоторые выдающиеся композиторы (Шуман, Вагнер, Чайковский) не обладали им. Известно также, что встречаются обладатели АС, не отличающиеся способностями к музыке. <...> На этом основании Теплов (1947) вообще исключает АС из числа музыкальных способностей.

Соловьев А. В., 1987. С. 139, 147.

Музыкальностью не исчерпываются профессионально важные качества (ПВК) музыкантов. Важное место занимают психомоторные качества, с которыми связано исполнение музыкальных произведений. Особое место занимает координированность и такие ее составляющие, как пространственная, временная (усвоение ритма) и силовая точность движений. Конечно, от музыканта не требуется проявления максимальной мышечной силы, как в других профессиях, но от регулирования усилий зависит сила звука, некоторые параметры его качества. Некоторые инструменты являются довольно тяжелыми, и для их удержания нужно прилагать значительные усилия. Требуется музыкантам и силовая выносливость, и быстрота движений. Существенное место среди ПВК музыканта занимает память на движения (их последовательность, воспроизведение силовых, пространственных и временных параметров движений). От этого зависит безошибочность воспроизведения музыкального произведения, т. е. стабильность, надежность. Последняя зависит и от эмоциональной устойчивости музыканта во время концертного исполнения.

Успешные музыканты обладают, по данным Л. Л. Бочкарева (1976), высоким уровнем притязаний при адекватности самооценки.

Различные музыкально-исполнительские специальности предъявляют различные требования к ПВК. Например, требования к надежности в концертном выступлении у инструменталистов значительно выше, чем у дирижеров. С другой стороны, для дирижеров более важен артистизм. Чем более творческой является деятельность музыканта, тем большую роль играют ПВК, занимающие в иерархии более высокое положение.

Профессионально важные качества музыкантов-исполнителей рассмотрены также Р. Ф. Сулеймановым (2003) и Д. К. Кирнарской (2006). Последняя в структуре музыкальной одаренности особое значение придает интонационному и архитектоническому слуху.

Дифференциально-психофизиологические особенности музыкантов-исполнителей. Как установлено Л. А. Лепиховой и Т. Ф. Цыгульской (1982), музыкантам больше всего присуща слабая и высоколабильная нервная система. Роль высокой лабильности нервной системы для успешности музыкальной деятельности установлена и в других исследованиях (И. С. Букреев, 1983; Е. П. Гусева, А И. Ме-дянников, 1985; М. В. Никешичев, 1990; Ю. А. Цагарелли, 1981,1989).

Ю. А. Цагарелли (1981) показал, что свойства нервной системы коррелируют со многими способностями музыкантов-исполнителей. Эмоциональность, музыкальная память (образная и эмоциональная) связаны со слабостью нервной системы и высокой лабильностью, а логическая музыкальная память — с инертностью нервных процессов. Оригинальность музыкального логического мышления соотносится с низкой лабильностью, а оригинальность и быстрота образного музыкального мышления — с высокой лабильностью и подвижностью нервных процессов. Восприятие музыкальной информации на сенсорно-перцептивном уровне лучше осуществляется лицами с высокой лабильностью. Таким образом, у людей с разными типологическими особенностями музыкальность, как интегральное образование, имеет разную структуру (с точки зрения выраженности разных способностей, ее составляющих).

Музыканты с сильной нервной системой предпочитают разучивать музыкальное произведение большими блоками, а лица со слабой нервной системой — малыми блоками (Р. Ф. Сулейманов, 1994).

Выявлено, что стабильность концертного исполнения положительно связана с силой и отрицательно — с лабильностью нервной системы (Ю. А. Цагарелли, 1989).

По данным И. А. Левочкиной (1986, 1988), изучавшей мальчиков-хористов, слабая нервная система, лабильность и высокая чувствительность — важные природные предпосылки, обеспечивающие успешность в хоровой деятельности. Однако она отмечает, что различия в степени активированности нервной системы влияют не столько на уровень мастерства музыкантов, сколько на качественные различия музыкальной деятельности. Для высокоактивированных характерны ярко выраженная артистичность, эмоциональность исполнения. Низкоактивированным присуще стремление к отточенности исполнения. Первые достигают мастерства за счет легкости усвоения музыкального материала, вторые — благодаря большей старательности, собранности.

И. В. Тихомирова (1988) выявила, что музыкальные способности больше связаны с таким когнитивным стилем, как поленезависимость (аналитичность).

Эмоциональные особенности музыкантов. Л. Л. Бочкарев (1976) отмечает, что важным условием успешности музыкально-исполнительской деятельности на эстраде является эмоциональная устойчивость. Так, у лауреатов обнаружен минимальный уровень предконцертной тревоги. В то же время у новичков пред-концертная тревога высока («эстрадобоязнь»). В другой

работе Л. Л. Бочкарев (1986) показал, что экспрессия музыканта-исполнителя влияет на адекватность распознавания слушателями эмоционального содержания музыки.

К. Сишор (Seashore, 1990) высказывает мнение, согласно которому музыкальность не имеет ничего общего с экзальтированной восторженностью или, напротив, всепоглощающей тоской и другими крайними эмоциональными проявлениями. Так это или нет, можно выяснить, только проводя обследование эмоциональной сферы музыкантов. В этом отношении представляет интерес исследование, выполненное А. Х. Пашиной и А. В. Тороповой (2000). По их данным, музыкантов можно охарактеризовать как более эмпатичных, более тревожных, обладающих способностью к более адекватному опознанию эмоций. Они более энергичны и эмоциональны. Характерно, что ни один из этих показателей эмоциональной сферы не связан с уровнем образования.

В то же время специфика деятельности — исполнительская или педагогическая — отражается на характере доминирующего эмоционального фона и эмоционального реагирования. Так, исполнителям по сравнению с педагогами в большей мере присуще переживание радости, в то время как проявление отрицательных эмоций и интенсивность эмоционального реагирования в процессе социального взаимодействия у них выражены весьма слабо.

Е. П. Ильин и Р. Ф. Сулейманов (2006) установили, что на всех этапах становления профессионального мастерства у музыкантов значимо доминирует такая характеристика, как интенсивность эмоций. В данном случае можно говорить об эмоциональной особенности музыкантов как способности к глубокому переживанию эмоции. Это выглядит вполне закономерно: трудно было бы представить музыканта, который не может донести до слушателя эмоционального содержания музыкального произведения. Другая характерная особенность — малая длительность эмоций; это говорит о том, что ригидность эмоциональности не характерна для музыкантов. Большинству скорее характерна лабильность эмоций, что подтверждается и исследованиями Ю. А. Цагарелли. Это дает возможность музыкантам-инструменталистам быстро реагировать на смену ситуаций, обстоятельств, свободно выходить из одних эмоциональных состояний и входить в другие. Эмоциональная неустойчивость и эмоциональная возбудимость в структуре свойств эмоциональности занимают серединную позицию, что свидетельствует о большей их выраженности по сравнению с ригидностью и меньшей — по сравнению с интенсивностью.

Следующая закономерность эмоциональности музыкантов — яркая выраженность эмоции радости, что говорит об их оптимистичном эмоциональном фоне. Самую низкую позицию в структуре занимает эмоция печали, серединную — эмоции гнева и страха.

Эмоциональные особенности музыкантов, по данным А. Х. Пашиной и А. В. То-роповой, связаны с уровнем их музыкальности. Чем большее душевное спокойствие проявляется музыкантом, тем выше его музыкальность, и чем выше тревожность, тем ниже уровень развития музыкальности (заметим, что в работе Э. А. Голубевой (1993) утверждается другой тезис: музыкальные способности связываются с эмоциональной неустойчивостью, высокой тревожностью). У кого музыкальность низкая, тем свойственны переживания печали и страха, а позитивные эмоции либо выражены слабо, либо не выражены вообще.

Эмоциональный слух (способность определять эмоции по речи и пению) оказался не связан с уровнем развития музыкальности. Характерно, что музыкантов с хорошим эмоциональным слухом было не так много (5 человек из 27), а с плохим музыкальным слухом — вдвое больше.

Склонность к исполнению тех или иных музыкальных произведений. По данным Л. Я. Дорфмана (1988), склонность к исполнению тех или иных музыкальных произведений оркестрантами зависит от наличия у них экстраверсии или интроверсии. Первые стремятся исполнять произведения, побуждающие к переживанию радости, и избегают произведений, навеивающих печаль; вторые игнорируют музыкальные произведения, вызывающие переживание гнева и радости.

Как показано Е. П. Ильиным и Р. Ф. Сулеймановым (2006), выбор музыки для исполнения связан с двумя факторами: внешним и внутренним. Внешний фактор обусловлен программой обучения, которая предусматривает обязательные для исполнения произведения. Внутренний связан с эмоциональными предпочтениями. Один музыкант больше склонен к лирике, другой — к драматическим произведениям, третий предпочитает легкую, веселую музыку.

Таблица 10.1

Музыка, предпочитаемая для исполнения музыкантами-инструменталистами (% случаев)

№	Предпочитаемая для исполнения музыка	Учащиеся школы	Учащиеся училища	Студенты консерватории	Музыканты профессионального коллектива
1	Лирические	23,8	38,4	47,5	47,1

	произведения				
2	Виртуозные произведения	17	28,8	39	23,5
3	Произведения крупной формы	3,4	13,2	30,5	47,1
4	Джаз	10,2	7,2	5,1	-
5	Рок-н-ролл	8,5	-	-	-
6	Современная музыка	6,9	-	3,4	-

Результаты, представленные в табл. 10.1, показывают, что лирические произведения предпочитают исполнять большинство музыкантов, независимо от уровня профессиональной подготовки. Однако количество таких лиц от одного этапа обучения к другому увеличивается; это объясняется тем, что лирические произведения более доступны музыкантам в плане реализации себя, своих возможностей как в техническом, так и в музыкальном плане, кроме того, они требуют от исполнителя глубины вчувствования. В этом случае удается создать уникальные по силе эмоционального воздействия интерпретации.

Среди выбравших лирическую музыку женщин оказалось в 2 раза больше, чем мужчин. А если учесть, что у женщин интенсивность эмоции выражена ярче по сравнению с мужчинами, то становится ясной детерминанта выбора лирической музыки.

На втором месте по численности предпочтений — виртуозные произведения, причем количество музыкантов, предпочитающих исполнять их, постепенно увеличивается от одного этапа обучения к другому. Растет техническое мастерство музыкантов и появляется потребность в реализации своих возросших возможностей. Причем исполнение виртуозных произведений у начинающих музыкантов больше ассоциируется с чувством самоутверждения, эмоциональной комфортности от чувства технической состоятельности. Как отметил один из профессиональных музыкантов, на начальных этапах обучения при исполнении виртуозных произведений он больше внимания уделял технической стороне произведения, а затем уже пришли эмоции.

Далее учащиеся училища и студенты консерватории, музыканты профессионального коллектива предпочли произведения крупной формы, причем процент музыкантов, предпочитающих исполнять эти произведения, постепенно растет. Необходимо отметить, что произведения крупной формы трудны для исполнения по нескольким причинам. Во-первых, они требуют хорошей технической подготовки. Во-вторых, исполнение произведений крупной формы занимает достаточно большое время; здесь требования предъявляются к физической выносливости. Наконец, они сложны в плане интерпретации, связаны с более широким спектром эмоциональных проявлений музыкантов. Не случайно, как показано Ю. А. Цагарелли (1989), музыканты со слабой нервной системой отдают предпочтение исполнению миниатюр.

Что касается разнообразия музыки, которую предпочитают исполнять музыканты, то, как видно из таблицы, наиболее широкий спектр музыки (с учетом единичных выборов) представлен у учащихся музыкальной школы. По мере становления профессионального мастерства он уменьшается.

При анализе предпочитаемых для исполнения музыкальных произведений видно, что в процессе становления профессионального мастерства жанровая структура исполняемых произведений сужается. Видимо, это связано с более целенаправленной профессионализацией и тем репертуаром, который необходимо исполнять по программе. Вместе с тем наибольшее количество музыкантов, предпочитающих исполнять произведения крупной формы, встречается на высшем уровне становления профессионального мастерства: видимо, только на этом уровне появляется возможность реализовать свою эмоциональность в исполнении музыкальных произведений крупной формы в полном объеме.

Рассмотрим связь выбора музыки с особенностями эмоциональной сферы музыкантов-инструменталистов (мужчин и женщин).

Выявлены 2 тенденции. Первая показывает наличие одинаковой выраженности свойств эмоциональности при выборе разной по характеру и жанрам музыки. Вторая тенденция позволяет увидеть эмоциональные особенности музыкантов разных групп, связанных с выбором конкретной музыки.

Так, у начинающих музыкантов при выборе музыки для исполнения наблюдается следующая тенденция: чем музыка более бравурная, тем выше эмоциональная устойчивость как у юношей, так и у девушек (от среднего уровня к высокому).

Учащиеся музыкального училища, выбравшие спокойную, лирическую музыку, характеризуются более выраженной интенсивностью эмоций (доминируют средний и высокий уровни) по сравнению с учащимися, выбравшими бравурную, энергичную музыку (виртуозную).

У консерваторских студентов-мужчин, выбравших виртуозную музыку, эмоциональная устойчивость выше, чем у студентов, выбравших спокойную, лирическую музыку. У женщин большую эмоциональную устойчивость имеют те, которые предпочли произведения крупной формы, по сравнению с выбравшими лирические произведения.

Среди музыкантов профессионального коллектива (как мужчин, так и женщин), выбравших спокойную лирическую музыку, доминируют лица со средней ригидностью (устойчивостью) эмоций. Среди выбравших виртуозную музыку доминируют мужчины и женщины с быстро исчезающими эмоциями. Возможно, это связано с быстротой движения музыки, требующей быстрой смены реагирования на нее.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что предпочтение той или иной музыки для исполнения в определенной степени зависит у музыкантов-инструменталистов от особенностей их эмоциональности.

Музыкальные педагоги. Л. Г. Брылева обнаружила у педагогов фортепьяно и вокала высокую сенсизитивность, неуспокоенность, напряженность, присущие и другим представителям искусства, а также доброжелательность, озабоченность, практичность и низкую доминантность, способствующие тому, чтобы реализоваться самому через реализацию другого.

Т. Ф. Цыгульская (1983) выявила структуру ПВК будущих учителей музыки, включающую 2 основные подструктуры: музыкальную одаренность и педагогические способности. В первую входят музыкальность, в том числе музыкальный слух, музыкально-ритмическая способность, эмоциональная отзывчивость на музыку (импрессивная эмоциональность), музыкальная память, музыкальные воображение и мышление и исполнительские способности — экспрессивная эмоциональность, триада психомоторных способностей (дирижерские, «инструментальные», вокальные). Подструктура педагогических способностей включает организаторские, коммуникативные и перцептивные способности.

Искусствоведы. По данным Л. Г. Брылевой (1983), они имеют высокую сенсизитивность и богатство воображения, доминантность, неуспокоенность и напряженность как потребность самовыражения, эмоциональную нестабильность, логическое мышление выше среднего уровня, критичность и максимальную самодостаточность как возможность индивидуальной работы.

10.2. Психологические особенности артистов балета

Н. Е. Высотская (1979) выявила, что все характеристики успешности овладения хореографическим искусством выражены больше у тех учащихся хореографического училища, которые имеют высокую эмоциональную реактивность (табл. 10.2).

Таблица 10.2

Выраженность профессиональных характеристик у учащихся хореографического училища с различной эмоциональной реактивностью (баллы)

Характеристики	Эмоциональная реактивность		Достоверность
	высокая	низкая	
Эмоциональная выразительность	4,25	3,70	P < 0,01
Артистичность	4,12	3,60	P < 0,05
Танцевальность	3,99	3,60	-
Классический танец	3,84	3,51	-
Характерный танец	4,02	3,50	P < 0,05
Актерское мастерство	4,20	3,72	P < 0,05

В учебном процессе (при становлении артиста балета) возникает немало психологических трудностей:

1. **Несоответствие ожиданий (представление о балете вообще и реальном учебном про-цессе), что нередко ведет к разочарованию, снижению мотивации. Можно выделить2 аспекта «обмана ожиданий»:**
   a. **между типичными для детей представлениями о балете как «празднике» (почерпну-тыми из просмотра телепередач) и реальной «черновой работой»;**
   b. **между привычкой детей (особенно младших школьников) руководствоваться в двигательной деятельности «принципом удовольствия» и реальным требованием рабо-тать через «не могу» и «не хочу».**

Необходимость положительно зарекомендовать себя с первых занятий при полном отсутствии профессиональной подготовки.

Для значительной части учащихся актуальна проблема преодоления страхов, среди

которых наиболее типичными являются: «боязнь педагога», «страх профессиональных экзаменов», «страх считаться неперспективным».

Соснина И. Г., 2004. С. 499-500.

Е. В. Фетисовой (1994) высокий нейротизм был выявлен у 84,4% артистов балета. Характерной для них оказалась и высокая тревожность. Очевидно, это не случайно. Н. В. Рождественская (1980) показала, что низкая тревожность может служить помехой творчеству. Да и сами артисты указывали на необходимость эмоционального подъема, беспокойства. Это нашло подтверждение и в работе Н. Е. Высотской: низкий нейротизм был только у учащихся с плохой эмоциональной выразительностью. У тех, у кого эмоциональная выразительность высокая, чаще всего был средний нейротизм.

А. Х. Пашиной (1991) были выделены 2 группы: «ведущие солисты» и «рядовые артисты». Так называемые «рядовые» артисты характеризовались высокой тревожностью и эмоциональной неустойчивостью. Эти особенности эмоциональной сферы коррелировали с чрезмерной психической напряженностью, которая обусловливает трудности самовыражения и творческого перевоплощения на сцене. Эмоциональный слух у «рядовых» артистов соответствовал норме. Выявлена у них и некоторая эмоциональная заторможенность, чрезмерное ограничение чувств.

У «ведущих солистов» тревожность была на верхнем уровне нормы или чуть выше, а эмоциональный слух был высокоразвитым.

В обеих группах на слух лучше определялась эмоция радости и нейтральное состояние, хуже — гнев и печаль. Это было специфичным для артистов балета по сравнению с медиками и инженерами, которые тоже лучше всего определяют нейтральное состояние, но вторым по определяемости у них идет страх, затем — печаль и гнев, а радость по количеству правильных опознаний стоит на последнем месте (Пашина, 1991).

Л. Н. Кулешова и Т. Ю. Горбушина (2003) выявили, что артисты балета обладают высокой интернальностью.

По данным Л. Я. Дорфмана (1988), экстраверты-танцовщики выбирают партии, побуждающие к переживанию гнева, а интроверты-танцовщики — к переживаниям печали и страха.

Изучение связи свойств нервной системы с выраженностью у учащихся хореографического училища профессионально важных качеств показало, что эмоциональность, артистичность, «танцевальность» наиболее выражены у лиц с подвижностью нервных процессов и с преобладанием возбуждения по «внешнему» балансу. Координированность движений, вестибулярная устойчивость, прыгучесть в большей мере связаны с инертностью нервных процессов и с преобладанием торможения по «внешнему» балансу. Слабость нервной системы обнаружилась прежде всего у учащихся с хорошей «танцевальностью», координированностью, с хорошим вращением.

В то же время какое бы качество ни рассматривалось у учащихся, оно было сильнее выражено у лиц с преобладанием возбуждения по «внутреннему» балансу, т. е. у обладающих повышенной потребностью в двигательной активности. Очевидно, эти учащиеся обладают более высокой работоспособностью, потому у них лучше развиты профессионально важные качества.

10.3. Психологические особенности артистов цирка

Цирковое искусство разнообразно по своим жанрам. Специфика каждого из них требует проявления различных способностей, а следовательно, и различных задатков, в качестве которых выступают типологические особенности проявления свойств нервной системы.

В работе Н. Е. Высотской с соавторами (1974) показано, что для акробатов-темповиков, жонглеров и иллюзионистов характерны слабая нервная система, высокая подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения над торможением по «внешнему» балансу. Эта типология полностью соответствует характеру их деятельности, связанному с быстротой движений — их ведущим качеством. М. К. Акимова (1974) также полагает, что высокая лабильность и подвижность нервных процессов способствуют овладению навыками жонглирования.

Для силовых акробатов, гимнастов и джигитов характерны другие типологические особенности: слабая нервная система, инертность возбуждения и уравновешенность нервных процессов по «внешнему» балансу. Инертность возбуждения служит задатком хорошей двигательной памяти (для гимнастов и джигитов), а слабая нервная система — базой для проявления высокой чувствительности (что особенно важно для силовых акробатов, у которых большую роль играет удержание равновесия).

У канатоходцев и эквилибристов обнаружены слабая нервная система, подвижность

нервных процессов, уравновешенность по «внешнему» балансу и преобладание торможения по «внутреннему». Последнее обеспечивает устойчивость позы тела, так как пробу Ромберга на статическое равновесие лучше выполняют лица с преобладанием торможения по «внутреннему» балансу, а не с уравновешенностью и тем более не с преобладанием возбуждения.

Своеобразна типология у клоунов. Наличие у многих из них большой и средней силы нервной системы, инертности нервных процессов создает основу для высокой работоспособности в течение длительного времени. Очевидно, это связано с тем, что клоунада — единственный жанр циркового искусства, представители которого выступают с короткими сценками в течение всего многочасового представления.

В целом же, преобладание у артистов цирка слабой нервной системы оправдано тем, что она способствует проявлению артистизма, а преобладание у них возбуждения или склонности к этому по «внешнему» балансу содействует эмоциональности выступлений.

10.4. Психологические особенности актеров

В ряде исследований актеров и студентов, обучающихся актерскому мастерству, выявлены типичные для них личностные характеристики.

Известно, что эмоциональность — одно из важных профессиональных качеств артистов, особенно актеров драматических театров. Они должны изображать эмоциональные переживания своих героев, а это требует от них собственного глубокого сценического переживания, которое, по данным А. П. Ершовой (1968), зависит от эмоциональной возбудимости и реактивности, а также от богатого чувственно-конкретного воображения. В ее исследовании было выявлено, что у подростков, наиболее способных к актерскому творчеству, было более выраженное увеличение амплитуды КГР и частоты сердечных сокращений в ответ на мысленное представление эмоционально окрашенной ситуации.

По данным В. В. Близновой и М. Н. Шевцова (1977), студенты отделения театральной режиссуры имеют более высокий нейротизм и, следовательно, большую эмоциональную нестабильность, чем студенты университета.

Н. П. Алексеев с соавторами (1983) показали, что студенты театрального вуза, успешно овладевающие основами актерской профессии, характеризуются значительно большей эффективностью управления КГР (ее произвольная активация и произвольное угашение) с помощью мысленного представления эмоционально окрашенных ситуаций. В то же время авторы отмечают, что высокая эмоциональная реактивность сама по себе не является показателем актерской одаренности или профессионального мастерства. Скорее, важна умеренная эмоциональная реактивность, но при высокой эмоциональной лабильности.

Лица, занимающиеся актерским творчеством, намного полнее и более дифференцированно отражали внешний облик других по сравнению с испытуемыми-инженерами. Элементов, составляющих этот облик, они отметили в 2,9 раза больше, чем инженеры. Описывая эти элементы, различных признаков в них они указали в 8,5 раза больше, чем испытуемые из группы инженеров. На особенности мимики они обращали внимание в 2,1 раза чаще, чем инженеры, на особенности оформления внешности - в 2,4 раза чаще и на особенности физической наружности они указывали в 4,5 раза чаще, чем инженеры. Столь же значительными оказались различия между актерами и инженерами, когда были сравнены характеристики, которые они давали личностным особенностям других людей. Испытуемые-актеры отмечали особенности речи в 2,5 раза чаще, указывали на память и воображение характеризуемых в 2,7 раза чаще, чем инженеры. Чаще группы испытуемых-неактеров они пробовали определить кругозор описываемых людей, прогнозировать их творческие возможности и дать общую личностную оценку каждому. В то же время актеры значительно реже, чем неактеры, пытались определить отношение к труду и степень развития воли у характеризуемых лиц.

Сравнение содержания образов, а также понятий, которые формируются при познании самих себя у лиц, занятых актерским творчеством и, наоборот, от него далеких, также выявило наличие заметных различий между этими группами испытуемых. Испытуемые-актеры отметили различных элементов в своем внешнем облике в 5,85 раза больше, чем инженеры. Признаков, относящихся к этим элементам, они называли в 10,6 раза больше, чем инженеры. На особенностях своей физической наружности они остановили свое внимание в 5,9 раза чаще, на характеристиках экспрессии - в 3,7 раза чаще и на оформлении собствен-ной внешности - в 1,9 раза чаще, чем испытуемые-инженеры.

Раскрывая различные стороны в собственной личности, актеры употребляли для их обозначения в 4,2 раза больше психологических терминов-понятий, чем испытуемые из

группы инженеров. У испытуемых-актеров (особенно у опытных актеров) по сравнению с группой инженеров проявилась способность более четко и точно «схватывать» индивидуальное своеобразие каждого из предложенных им для оценки людей (в том числе и их самих).

Бодалев А. А, 1972. С. 26-27.

В. И. Кочнев (1986) выявил ряд особенностей эмоциональной реактивности более успешных студентов актерского отделения по сравнению с менее успешными. Первые характеризовались более высоким исходным уровнем эмоциональной активации и менее выраженной тенденцией к увеличению этого уровня после удара током. Они же характеризуются большей амплитудой и меньшим временем КГР на воображаемый удар током. У них наблюдалось большее соответствие амплитуды реакции на воображаемый удар током амплитуде реакции на действительный удар током.

А. Н. Доценко и Б. В. Тихонов (1989) выявили личностные особенности успешных и неуспешных студентов-актеров. Успешные характеризовались большей интеллектуальностью, импульсивностью, смелостью, направленностью на себя, высокой тревожностью и стрессонеустойчивостью, интровертированно-стью. Неуспешные были более уравновешенными, менее тревожными, стрессоустойчивыми, общительными.

По данным Л. Г. Брылевой (1983), драматические актеры отличаются высокой доминантностью (ведут за собой зал) и неозабоченностью условностями и нормами общества, а также самоконтролем как возможностью актуализации вовне созданных внутри образов.

В результате исследования актеров драматического театра Т. В. Пахомова (1998) дала их психологический портрет. Представителям актерской профессии свойственны чувствительность, тревожность, общительность, экспрессивность в общении и выражении эмоций, стремление к успеху у зрителей и признанию критиков и коллег, реализации своих потенциальных возможностей. Им присущи эмоциональность, развитое воображение, заразительность, оригинальность мышления.

Л. О. Исмайлова (1999) выявила у актеров по сравнению с людьми технических профессий повышенную личностную тревожность и эмоциональную неустойчивость (нейротизм). Эмпатийность тоже больше выражена у актеров, но существенные различия выявлены только между группами мужчин. Между актерами-мужчинами и актерами-женщинами различий по эмпатии нет, а тревожность выше у женщин.

Поведение актера в процессе переживания роли (особенно в эмоционально напряженных, конфликтных сценах) характеризуется сравнительно низким уровнем организации с точки зрения обстоятельств роли и одновременно - предельно высокой адекватностью по отношению к задаче, стоящей перед ним как субъектом деятельности. Выявляется хорошо ощутимое противоречие между эмоциональным состоянием актера как изображаемого персонажа и высокоадаптивным поведением его как субъекта творческого процесса, как художника.

Это противоречие и послужило основанием знаменитого «Парадокса об актере» Дени Дидро, явившегося первой в истории театральной психологии до конца последовательной попыткой «снятия» отмеченного противоречия. Дидро ограничивал роль переживаний начальным этапом работы над образом. Актер должен переживать на репетициях, при подготовке роли, при ее обдумывании. Это необходимо для понимания характера, действий и мотивов сценического героя. Когда актер все понял и нашел рациональным путем способы сценической передачи материала, он должен полностью разрядиться от переживаний, ибо они не только больше не нужны, но и являются профессиональной помехой. «Чувствительный человек теряется при малейшей неожиданности» (1939. С. 48), тогда как актер на сцене - это «механизм», заранее настроенный на совершение соответствующих действий, поступков в строго предопределенном виде и последовательности.

Пожалуй, с наиболее серьезной критикой основных положений «Парадокса об актере» выступил А. П. Ленский. Несостоятельность «Парадокса», по его словам, заключается в том, что Дидро принимает наличие большого самообладания за отсутствие способности к глубокому переживанию и не замечает того, что великие актеры крайне чувствительны и одновременно отличаются большой волей и самообладанием. «Абсолютное отсутствие чувства, также как и крайняя чувствительность без самообладания, делают человека совершенно непригодным для сцены. Но крайняя чувствительность при полном самообладании делает актера великим» (Ленский А. П., 1894.

С. 82).

КочневВ. И., 1988. С. 109.

По данным В. С. Ошмариной (2000), актеры по сравнению с представителями других профессий проявляют большую подверженность чувствам, более впечатлительны, обладают широкой палитрой чувств, у них более выражено стремление постоянно отслеживать свои эмоции и чувства и, несмотря на это, их поведение более экспрессивно.

Таким образом, во всех исследованиях показана большая эмоциональность, тревожность, впечатлительность, экспрессивность, эмоциональная неустойчивость актеров.

По данным, полученным Зив (Ziv, 1984), для артистов-юмористов характерны тревожность, депрессия, низкая самооценка и интроверсия.

10.5. Психологические особенности телекоммуникаторов (ведущих программ и дикторов)

В исследовании Л. В. Матвеевой с соавторами (1999) выявлены некоторые особенности эмоциональной сферы ведущих телевизионных программ и дикторов телевидения. Общее для них — эмоциональная «толстокожесть» и дисциплина эмоций. Это согласуется с данными Б. Льюиса (1973), указывающего на то, что дикторам телевидения необходимо умение владеть своим настроением.

По данным Л. В. Матвеевой с соавторами, дикторы характеризуются эмоциональной устойчивостью, умением скрывать свои эмоциональные переживания, управлять эмоциями. Для ведущих телепрограмм характерны эмоциональная гибкость, способность не расстраиваться из-за пустяков, любовь к острым ощущениям, выраженная эмоциональная «толстокожесть», что позволяет им преодолевать напряженные, конфликтные ситуации, жестокость в обращении с людьми. У них отсутствует самообвинение и неудовлетворенность собой. Тем и другим присуща высокая эмоциональная оценка себя (они себе нравятся, собою довольны).

Выявлено также, что у популярных среди зрителей ведущих отмечается эмоциональность, экспрессивность и оптимистичность, а у непопулярных эмоциональные характеристики телезрителями при ответах не указывались.

М. А. Матова (1976) установила, что для звукорежиссеров телевидения требуется высокая способность к дифференцированию звуковых сигналов, так как в обязанности этих специалистов входит тонкое различение звукового материала, быстрое и точное реагирование на различные отклонения от нормального звучания, психоло-гическая устойчивость при напряженной работе в условиях дефицита времени.

ГЛАВА 11. Дифференциально-психологическая характеристика работников интеллектуальных профессий

11.1. Психологические профили работников интеллектуальных профессий

Интеллектуальных профессий очень много. Их разделение по классификации Е. А. Климова и изучение у них личностных свойств по Р. Кеттеллу представлены в табл. 11.1 (В. А. Толочек, 2005).

Таблица 11.1

Личностные профили работников интеллектуальных профессий по 16-факторному опроснику Р. Кеттелла

Факторы	«Художественный образ»		«Природа»		«Знак»	
	архитекторы	журналисты	ихтиологи и научные сотрудники	зоотехники	программисты	редакторы
A	6,3	6,4	5,4	5,7	5,4	5,8
B	8,3	7,5	7,0	5,8	8,8	7,8
C	4,5	4,6	4,1	5,5	4,9	4,5
E	5,0	6,1	5,6	6,0	3,5	6,4
F	3,0	3,8	3,0	3,5	2,8	3,3
G	5,7	6,1	5,6	6,2	7,7	7,3
H	6,7	5,9	5,9	6,4	5,0	5,3
I	6,7	7,6	6,6	5,6	5,0	8,3
L	7,3	7,4	5,0	5,5	5,8	7,5
M	5,5	5,8	5,6	4,3	5,1	6,0
N	4,4	4,7	5,6	4,8	5,5	6,8
O	5,7	7,4	6,7	6,3	6,5	8,3
Q1	7,3	7,3	6,3	5,9	6,5	6,5
Q2	7,3	7,2	6,3	6,0	6,8	7,5
Q3	8,0	7,5	5,6	6,0	8,3	7,8
Q4	5,3	7,0	5,0	4,8	5,8	6,9

У архитекторов явно выражены факторы В (интеллект), Н (социальная смелость), / (мягкосердечность), L (подозрительность), Q1 (радикализм), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний) и слабо выражен фактор F(беспечность). Учитывая выраженность этих факторов, можно составить более подробный психологический портрет архитекторов. Они абстрактно мыслят, сообразительны, предприимчивы и общительны, эмоционально чувствительны, сентиментальны, недоверчивы, чувствительны к замечаниям и порицаниям, обладают широтой взглядов и склонностью к радикализму, вольнодумству, самостоятельности, независимости принятия решений, обладают высоким самоконтролем поведения и эмоций, серьезны, озабочены.

Ихтиологи и научные работники выделяются сильной выраженностью факторов В (интеллект), / (мягкосердечность), О (ранимость) и слабой выраженностью факторов С (эмоциональная устойчивость), F (беспечность).

Зоотехники отличаются от представителей других интеллектуальных профессий слабой выраженностью факторов F (беспечность) и М (мечтательность).

Для программистов характерна сильная выраженность факторов В (интеллект), G (ответственность), О (ранимость), Q1 (радикализм), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний) и слабая выраженность факторов Е (доминантность), F (беспечность). Их

психологический портрет весьма близок журналистам и научным работникам. Отличие состоит в сильной выраженности обязательности, ответственности, совестливости.

Таким образом, для всех рассмотренных профессий общим является сильная выраженность фактора В — интеллект (кроме зоотехников), фактора / — мягкосердечие (кроме зоотехников и программистов), факторов Q1 - радикализм, Q2 — самодостаточность, Q3 — контроль желаний (кроме зоотехников) и слабая выраженность фактора F — беспечность.

Данный перечень личностных особенностей работников интеллектуальных профессий вызывает много вопросов, главный из которых — являются ли они профессионально важными качествами и в какой степени они обусловливают эффективность выполняемой деятельности.

Успешные переводчики-синхронисты, по данным Е. М. Клиориной (1999), обладают эмоциональной чувствительностью, тревожностью, конформностью, высоким самоконтролем, самостоятельностью в принятии решений и свободомыслием.

11.2. Психологические особенности литераторов

Писатели. Е. А. Корсунский (1986) изучил автобиографические произведения и автобиографии 137 известных писателей на предмет того, какие психологические особенности, которые можно рассматривать как литературные способности, они отмечали у себя во время учебы в школе. Около половины писателей первостепенное значение придали вербальной памяти, около трети — творческому воображению, его силе, яркости, живости, эмоциональности, одна пятая часть писателей — наглядно-образному мышлению и эмоциональной впечатлительности. Отмечались также наблюдательность, эмпатичность, чувство слова. Характерно, что около трети писателей отметили наличие у себя любви к природе, а 20% рассказали о своем пристальном интересе начиная с детских лет к характерам людей, их взаимоотношениям.

В. П. Ягункова (1964) выявила такие компоненты литературных способностей, как поэтическое восприятие, эмоциональная впечатлительность, художественная наблюдательность, хорошая образная и эмоциональная память, творческое воображение, образное мышление и богатство языка.

По данным Н. А. Абельской (1991), поэты характеризуются эмоциональной неустойчивостью, сенсизитивностью, тревожностью, впечатлительностью, склонностью к размышлениям, эгоцентризмом, развитым воображением, мечтательностью, некоторой легкомысленностью, самодостаточностью, независимостью от мнения группы, антилидерскими чертами, отсутствием агрессивности.

В поведении для них характерна демонстративность, склонность обращать на себя внимание, некоторая театральность в поведении, социальная пассивность и избирательность социальных контактов.

Для поэтов характерны также стремление к любви, пониманию, сочувствию, дружбе, потребность познавать новое, постигать суть явлений, наслаждаться красотой окружающей природы и людей.

Мужчинам-поэтам свойственны некоторые традиционно фемининные черты (склонность к сопереживанию, участливость), а женщинам-поэтам — склонность к замкнутости, отчужденности.

По данным Зива (Ziv, 1984), писатели-юмористы обладают выраженной интро-версией, креативностью и дивергентным стилем мышления.

Журналисты (см. табл. 11.1) характеризуются выраженностью факторов В (интеллект), / (мягкосердечность), L (подозрительность), О (ранимость), Q1 (радикализм), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний), (напряженность), но у них слабо выражен фактор F (беспечность). Исходя из содержания этих факторов, можно сказать, что для успешных журналистов характерны сообразительность и склонность к абстрактному мышлению, эмоциональная чувствительность, сентиментальность, недоверчивость, чувствительность к замечаниям и порицаниям, широта взглядов и радикализм, вольнодумство, самостоятельность, независимость решений и поведения, высокий самоконтроль поведения и эмоций, серьезность, озабоченность.

11.3. Психологические особенности творческих профессий, связанных с текстами

По данным Ю. С. Якштиса (1992), успешность деятельности редакторов, связанная с быстротой чтения, информационным поиском, поиском ответов на вопросы и эффективностью написания аннотации, оказалась тесно связанной с избирательностью, концентрацией, распределением и переключением внимания, с логичностью мышления, со словарным запасом.

Эти ПВК соотносятся с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы. Они лучше выражены у редакторов, имеющих слабую нервную систему и подвижность возбуждения и торможения.

А. И. Юрьев (1982) выявил, что для редакторов характерны повышенная тревожность и нейротизм, преобладание торможения по «внутреннему» балансу (последнее свидетельствует об их высокой усидчивости).

Редакторы (см. табл. 11.1) характеризуются сильной выраженностью факторов B (интеллект), G (ответственность), / (мягкосердечность), L (подозрительность), N (дипломатичность), O (ранимость), Q1 (радикализм), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний), Q4 (напряженность) и слабой выраженностью фактора F (беспечность). Их психологический портрет практически повторяет портрет журналистов. Отличие состоит в сильной выраженности недоверчивости, проницательности, точного ума.

По данным этого же исследователя, у более успешных референтов лучше избирательность, распределение и переключение внимания, произвольная и непроизвольная зрительная память, словарный запас, логическое мышление. Психофизиологической базой этих ПВК референтов тоже являются свойства нервной системы. По данным Ю. С. Якштиса, информационный поиск, быстрота чтения, эффективность написания аннотации отрицательно связаны с силой нервной системы и «внешним» балансом (т. е. с преобладанием возбуждения) и положительно — с подвижностью возбуждения и торможения.

Г. Е. Леевик установил, что секретарями-референтами становятся люди, обладающие следующими личностными характеристиками:

1. общительностью, открытостью, непринужденностью в общении;
2. вежливостью, тактичностью;
3. конформностью, склонностью соглашаться с мнением других, легкой податливостью чужому влиянию;
4. уверенностью в себе и своих возможностях;
5. эмоциональной чувствительностью, хорошей интуицией;
6. высоким уровнем притязаний, упорством и настойчивостью;
7. получением удовлетворения от самого процесса труда;
8. высоким логическим интеллектом и сильно выраженным познавательным интересом.

11.4. Психологические особенности инженеров

Э. С. Чугунова (1983) изучала психологические особенности инженеров проектных и исследовательских институтов. Ею выявлено, что эти специалисты должны обладать высоким уровнем пространственных представлений, образностью мышления, воображения, хорошей памятью. Они должны быть самокритичны и требовательны к себе, и в то же время уверены в себе. Инженерам — руководителям подразделений должны быть присущи гибкость, критичность, логичность ума, рассудительность, умение объяснять техническую задачу, распределять работу.

По данным, приведенным В. А. Толочеком (2005), личностные профили инженеров различных специальностей существенно расходятся (табл. 11.2).

Таблица 11.2

Личностные профили успешных инженеров по 16-факторному опроснику Р. Кеттелла

Факторы	Инженеры-строители	Инженеры-электрики	Инженеры-полиграфисты	Инженеры-технологи
A	6,2	6,3	5,7	5,0
B	6,0	8,8	7,6	6,5
C	5,8	5,9	5,8	4,8
E	5,7	6,2	6,1	4,5
F	3,9	2,6	3,4	3,0
G	6,4	6,7	7,0	6,2
H	5,8	5,9	5,9	4,8
I	5,7	6,6	6,4	7,7
L	4,2	4,6	5,9	6,1
M	4,3	4,9	4,2	4,5
N	5,3	4,8	5,2	6,2

O	6,1	4,0	7,3	7,5
Q1	6,3	6,8	8,1	5,1
Q2	6,5	6,8	6,4	7,5
Q3	7,3	8,2	7,6	7,8
Q4	5,3	4,7	5,6	6,3

Анализ приведенных в таблице данных показывает, что инженеры-технологи по сравнению с другими инженерами обладают меньшей выраженностью факторов А (отзывчивость), С (эмоциональная устойчивость), Е (доминантность), Н (социальная смелость), Q1 (радикализм), но превосходят их по факторам I (мягкосердечность), L (подозрительность), N (дипломатичность), O (ранимость), Q2 (самодостаточность) и Q4 (напряженность). Инженеры-электрики превосходят остальных по факторам В (интеллект), М (мечтательность) и Q3 (контроль желаний), но уступают по факторам F (беспечность), N (дипломатичность), О (ранимость) и Q4 (напряженность). Профиль инженеров-полиграфистов во многом схож с профилем инженеров-электриков, но у них больше всех выражен фактор G (ответственность) и Q1 (радикализм). У инженеров-строителей выражены факторы А (отзывчивость), F (беспечность) и слабо выражены факторы В (интеллект) и L (подозрительность).

Конструкторская деятельность связана, по данным Л. А. Ясюковой (2000), с техническим, творческим конструкторским интеллектом и интуитивно-образными компонентами мышления, свободой от официальных норм, оппозиционным отношением к авторитетам, способностью в критических ситуациях брать ответственность на себя.

По данным Г. Е. Леевика, чем выше статус инженера (от инженера-конструктора до главного инженера), тем быстрее снижается конформность и повышаются независимость и самостоятельность, развиваются лидерские качества.

11.5. Психологическая характеристика предпринимателей и работников банков

Американские ученые выявили психологический профиль успешного американского предпринимателя (М. Лапуста, 1994; С. Н. Тидор, 1997). Он включает в себя следующие особенности:

1. поиск возможностей и инициативность (способность видеть и использовать новые или необычные деловые возможности, готовность действовать до того, как к этому вынудят обстоятельства);
2. реалистическая оценка при выборе альтернатив;
3. долгосрочное видение;
4. критичность в представлении о своих возможностях и одновременно высокий уровень притязаний;
5. способность к изменению стратегии достижения цели, корректирование краткосрочных задач;
6. настойчивость (готовность к неоднократным усилиям при возникновении препятствий);
7. склонность к риску, но и взвешенность поступков, контроль результатов;
8. ориентация на эффективность и качество, выраженный мотив достижения (поиск путей к тому, чтобы делать все лучше, быстрее и дешевле, стремление к достижению совершенства);
9. ответственность и личные жертвы для выполнения работы;
10. информированность (личное участие в сборе информации о клиентах, поставщиках и конкурентах, использование в этих целях личных контактов, стремление устанавливать личные контакты, что предполагает наличие общительности);
11. независимость и уверенность в себе (готовность полагаться лишь на себя в ситуации противостояния или в случае отсутствия успеха).

По данным С. Т. Посоховой, предприниматели придерживаются мнения, согласно которому бизнесом могут заниматься как эмоционально чувствительные люди, так и «жесткие», «толстокожие». Согласно другой точке зрения, в бизнесе нужны люди, способные спокойно решать любые поставленные задачи. Эмоции же мешают объективно оценить реальность, и потому их надо исключать из оценок и действий. Объективные исследования во многом подтвердили вторую точку зрения. Предприниматели могут быть отнесены к эмоционально устойчивым лицам. По

этому показателю они превосходят как потенциальных предпринимателей, так и не занимающихся бизнесом. При этом активно занимающиеся бизнесом отличаются более высоким уровнем эмоциональной стабильности. Они редко доверяют своим эмоциональным впечатлениям. Круг ситуаций, вызывающий у них сильные эмоциональные реакции, весьма ограничен. Эмоциональное равновесие сохраняется у них и в межличностном общении.

Потенциальных предпринимателей отличает средний уровень эмоциональной устойчивости. Они сохраняют спокойствие в ситуациях, развитие которых могут предсказать. Дополнительные и неожиданные трудности нарушают их эмоциональное равновесие, появляются тревога, беспокойство, эмоциональное напряжение. Критика окружающих вызывает раздражение.

У мужчин-предпринимателей, отличающихся низкой личностной тревожностью, практически отсутствует страх действия. При этом они меньше подвергаются страху, чем женщины-предприниматели.

По информации В. Я. Нечаева (1996), российские предприниматели отмечают наличие у себя таких качеств, как порядочность, обязательность, компетентность, немеркантильность. По данным Т. В. Корниловой с соавторами (1993), успешные предприниматели обладают низкими показателями «социального догматизма», устойчивостью к давлению авторитетов, независимостью, стремлением полагаться только на себя, подчиненностью поведения внутренним ориентирам, умением доводить начатое дело до конца, готовностью брать на себя роль лидера и оказывать давление на других людей. Отвергаются предпринимателями такие свойства личности, как демонстративность и подчинение авторитетам.

И. В. Ромазан (1996) в результате исследования выявила следующие психологические особенности предпринимателей:

1. «готовность к энергозатратам, труду, расширению знаний о законах и чувствительность к восприятию новых стимулов;
2. ответственность и развитый внутренний контроль управления ситуациями;
3. способность в затрудненных ситуациях "соседствовать" с проблемой или строить проблемную ситуацию по-новому;
4. концентрация границ деятельности на индивидуальных способностях независимо от конвенциальных норм при глубоком осознании собственных проблем и сохранения цели;
5. противоречивое сочетание импульсивности, спонтанности в деятельности, свободная самоактуализация со способностью к осознанному отказу от того, что не по способностям;
6. сдержанность, требовательность в оценке результата деятельности (видимо, вследствие определенного уровня компетентности);
7. высокое эмоционально-психическое напряжение как индекс индивидно-личностных ресурсов (повышенный уровень тревоги)» (с. 14).

Работники банков. Как показано Т. А. Большаковой (1997), банковские служащие невосприимчивы к угрозе, смелы и решительны, обладают тягой к риску, способны принимать решения, брать ответственность на себя. У них наблюдается выраженная направленность на свой внутренний мир, эмоциональная чувствительность, ранимость, обидчивость, интуитивность в принятии решений, и в то же время они хорошо контролируют свои эмоции и поведение, действуют упорядочение и планомерно. Чувствительны к социальному одобрению, склонны к радикализму и новизне. Обладая высокой критичностью мышления, стремятся во всех новых идеях разобраться самостоятельно. При построении своей карьеры в большей степени ориентируются на стабильность работы, доходов, прогнозируемость профессионального развития.

Близкая к этому характеристика мотивационной сферы сотрудников банка выявлена Л. А. Верещагиной с соавторами (2004). Наиболее актуальными потребностями являются: материальные, в безопасности, в самовыражении и признании. Превалирует выраженность производственных мотивов над общежитейскими; это объясняется тем, что банковские работники в условиях жесткой конкуренции дорожат своим местом.

В то же время, как следует из данных Т. А. Большаковой, имеются психологические различия между банковскими рабочими в зависимости от выполняемых ими функций. Для менеджеров больше, чем для сотрудников, работающих с клиентами, характерны организованность, умение контролировать эмоции и поведение, самодисциплина. Строя свою карьеру, менеджеры в большей степени заинтересованы в работе, позволяющей руководить другими людьми, нести полную ответственность за конечный результат деятельности подразделения или организации. В то же время менеджеры по сравнению с сотрудниками, работающими с клиентами, меньше ориентированы на предпринимательство, не стремятся

создавать что-то новое, преодолевать препятствия, иметь «свою марку».

У служащих front office по отношению к служащим back office более выражена активность, беспечность, импульсивность. Первые более оптимистичны, верят в удачу, более конформны, зависимы, в большей степени нуждаются в одобрении и поддержке окружающих, менее самостоятельны в выборе собственной линии поведения. Сотрудники, работающие с клиентами, при выборе работы в большей степени заинтересованы в возможности своего профессионального развития, повышении квалификации. Сотрудники front office в меньшей степени, чем сотрудники, работающие с документами, стремятся иметь работу, позволяющую реализовать главные ценности жизни, приносить пользу.

Менеджеры, по сравнению с сотрудниками back office, более активны, беспечны и импульсивны. Для них характерно стремление к получению работы, позволяющей развивать свои способности, повышать свою профессиональную компетентность.

11.6. Психологические особенности работников судебно-исполнительских и охранных ведомств

Работники прокуратуры. В. П. Смирнов (2004) выделил 4 группы прокуроров, различающихся особенностями поведения в конфликте. Самая многочисленная группа (34%) — «осторожные», имеющие максимальные баллы по приверженности компромиссу и избеганию. Затем идут «уступчивые» (30%), которые выделяются минимальными показателями по соперничеству и максимальными — по приспособлению. Третья группа (21%) — «уверенные», для которых характерны максимальные показатели по сотрудничеству и минимальные — по избеганию и приспособлению. В четвертую группу («конфликтные») вошли те, кто имел максимальные баллы по соперничеству и минимальные — по сотрудничеству и компромиссу. Таких прокуроров оказалось 15%.

Очевидно, что предпочтение того или иного стиля поведения в конфликте не случайно, так как связано с особенностями личности (по Р. Кеттеллу): соперничество — с доминантностью, социальной смелостью, радикализмом; избегание — с консерватизмом, эмоциональной неустойчивостью, робостью, низкой самооценкой; приспособление — с подчиняемостью и тревожностью.

В. П. Смирнов полагает, что стиль поведения «уверенных» более всего отвечает современным требованиям прокурорской деятельности. Они готовы к диалогу, не уходят от решения проблем, при необходимости готовы проявить твердость в отстаивании своей позиции. Стиль поведения «уступчивых» менее всего соответствует функции защиты законных прав и интересов гражданина и государства. Стиль поведения «осторожных» предполагает их неопределенность, диффузность выполняемой ими социальной роли. Наоборот, стиль поведения «конфликтных» связан с представлениями о прокуратуре как надзирающем, карательном органе, действующем жестко и бескомпромиссно.

Выявлены половые различия в способах поведения в конфликте: мужчины-прокуроры по сравнению с коллегами женского пола имеют более высокие показатели по шкале «соперничество» и более низкие — по шкалам «избегание» и «приспособление».

11.7. Психологические особенности научных работников

Первые попытки выяснить, какие качества нужны ученым, были предприняты в нашей стране еще в 1920-х гг. Были выделены 2 группы качеств: владение речью и понимание ее и так называемые психоспективные способности, т. е. способности к наблюдению (самонаблюдению и длительному сосредоточению внимания).

К. А. Рамуль (1965) полагает, что для ученого важны такие качества, как спонтанная любознательность, способность длительное время заниматься решением одной и той же проблемы, память, творческое мышление, фантазия, наблюдательность, энтузиазм, прилежание, способность к критике и самокритике, дисциплинированность, умение ладить с людьми, бескорыстие.

А. Рое (цит. по: Б. М. Теплов, 1985) сделал анализ работ американских психологов по изучению психологических особенностей выдающихся американских ученых, среди которых были 20 биологов, 22 физика, 14 психологов и 8 антропологов. Физики показали большую интеллектуальную и эмоциональную энергию, часто не вполне хорошо контролируемую. Социально они были плохо приспособлены. Психологи обнаружили тенденцию к зависимости от родителей, связанную с чувствами вины и несчастья. Они были более чувствительны, имели некоторую склонность к агрессивности, сопротивлению авторитетам и проявляли большой интерес к человеку.

11.8. Психологические особенности представителей экстремальных профессий

Оперуполномоченные службы БХСС, работа которых связана с оперативно-розыскной деятельностью в условиях выраженного психического напряжения, по данным А. П. Самсонова (1986), работают эффективнее при наличии у них сильной нервной системы. Лица же со слабой нервной системой нередко самоустраняются в опасных оперативных ситуациях. Вместе с тем оперуполномоченные со слабой нервной системой лучше осуществляют работу при проведении мероприятий, связанных с профилактикой хищений.

Работники налоговой службы. К ним относятся налоговые инспекторы и полицейские. По данным О. С. Дейнеко с соавторами (1999), они отличаются эмоциональной устойчивостью, развитым самоконтролем, выдержанностью, настойчивостью, высокой нормативностью поведения. Им присуща высокая социальная смелость, склонность к риску, аналитичность и критичность мышления, внимание к мелочам. Налоговые инспекторы более общительны и тактичны, обладают более абстрактным интеллектом. Налоговые полицейские отличаются от инспекторов более практичным интеллектом, высокими показателями авторитарности, независимости, самоуверенности, жестокости, хладнокровия, мужественности. В то же время у них наблюдаются высокие показатели чувства вины, которое провоцируется недостаточной убежденностью в правоте своего дела.

Психологические особенности спасателей. Деятельность спасателей проходит в условиях высокой вероятности воздействия на них непредсказуемых, опасных для жизни и физического и психического здоровья факторов. Это вызывает у спасателей состояние тревоги, а порой и стресса; требует наличия у спасателей определенных качеств личности, а следовательно, и профессионального отбора в эту профессию лиц, обладающих этими качествами.

По мнению О. А. Запорожченко (2000), главными качествами спасателей должны быть эвристичность тактического мышления, способность находить неожиданные технические решения, готовность к ситуативному лидерству, пластичность установок, нравственная основа эмоциональности, интеллектуальность психического быстродействия (быстро принимать решения, намечать индивидуальную стратегию), способность принимать помощь товарищей, не утрачивая решимости работать в одиночку. Автор считает, что более важным качеством, чем психическая устойчивость, является адаптивность спасателей.

Как показано С. А. Иващенко с соавторами (2003), спасатели, участвующие в аварийно-спасательных работах, обладают следующими особенностями: высокой самооценкой, сангвиническим типом темперамента, низким уровнем личностной тревожности, низким уровнем притязаний, свидетельствующим о склонности к риску, преобладанием экстрапунитивного типа реакций во фрустрирующей ситуации.

Пожарные-спасатели, по данным 3. В. Дияновой и И. А. Конопак (2001), обладают интернальностью, что связано с необходимостью самостоятельного принятия решений и ответственностью за свои действия, а также независимостью, стремлением к доминированию. Для них характерны высокий самоконтроль, реалистичность суждений, адекватность самооценки. Сами пожарные называют такие присущие им качества, как самообладание, выносливость, терпение. Я-образ у них маскулинного типа.

Согласно исследованиям А. П. Самонова (1983), почти половина пожарников из 110 обследованных им имели сильную нервную систему и низкую тревожность, одна треть была склонна к риску. Не склонные к риску имели слабую нервную систему и чаще всего высокую тревожность. Лица, склонные к риску, своевременно и тщательно готовятся к действиям в экстремальных условиях. Чем труднее предстоит работа, тем интенсивнее они тренируются, проявляют старание. Лица же, не склонные к риску, самоустраняются от тренировок в сложных условиях. По мере увеличения физических и психологических нагрузок у них значительно повышается психическая напряженность, в результате чего они допускают много ошибок.

В экстремальных условиях тушения пожаров лица, склонные к риску, самоотверженно выполняют задание. Чем больше опасность, тем выше их активность. Стресс-факторы оказывают на них мобилизующее влияние, а переживаемая опасность доставляет им удовлетворение. Лица, не склонные к риску, в период тушения пожаров могут преувеличивать опасность, что порождает у них страх, неуверенность в своих силах, заторможенность действий. Нередко они отстраняются командирами от тушения пожара за неэффективные действия.

Каскадеры. В исследовании А. Ф. Терешкина (1984) было выявлено, что успешные каскадеры характеризуются старательностью, самокритичностью, бдительностью, умением предусмотреть опасность, упорством, стремлением к соперничеству, уравновешенностью и некоторой инертностью, что позволяет им оставаться спокойными даже в стрессовых ситуациях.

Неуспешные каскадеры отличаются повышенной импульсивностью, эгоцентризмом, сниженным самоконтролем, болезненным самолюбием, недостаточным упорством, плохой социальной адаптацией.

Частные охранники (в том числе охрана физических лиц). По данным В. А. Толочека (2005), охранники должны обладать в первую очередь следующими ПВК: самообладанием, сдержанностью, хладнокровием, ответственностью, добросовестностью, дисциплинированностью, бдительностью, осмотрительностью, общительностью. Гораздо меньшую роль, по мнению охранников, играют такие качества, как решительность, смелость, интеллект, логичность, умение прогнозировать ситуацию. Другое распределение качеств отмечают охранники банков. На первом месте у них находятся наблюдательность, бдительность, осмотрительность, затем решительность, смелость, общительность, самообладание, хладнокровие, сдержанность.

По данным Ю. В. Воронцова (2006), среди охранников преобладают лица с сильной и средней по силе нервной системой (50% и 16,6% соответственно). Лиц со слабой нервной системой оказалось только 33,4%.

ГЛАВА 12. Профессии типа «человек — техника»

12.1. Психологическая характеристика операторов

Задача оператора состоит в управлении автоматизированными системами на основе поступающих к нему сигналов. При этом оператор сам является частью этой системы, и от того, какова его надежность, зависит и надежность работы всей системы. Специфика работы операторов заключается в простоте осуществляемых им сенсомоторных действий, не требующих ни координированности, ни силы. Ему подчас просто нужно нажать на соответствующую кнопку. Главная его «нагрузка» связана с приемом и переработкой информации, а также с принятием ответственных решений. Ведь последствия его нажатия на кнопку могут быть сколь угодно большими и даже могут вызвать техногенную катастрофу. Поэтому операторы ряда автоматизированных систем должны обладать психологической устойчивостью, особенно в непредвиденных обстоятельствах, которая, как было показано выше, связана с сильной нервной системой. Речь, следовательно, идет о надежности человека-оператора как «способности к сохранению требуемых качеств в условиях возможного усложнения обстановки» (В. Д. Небылицын, 1961).

Наилучшие в практическом отношении результаты и достаточно полное изучение индивидуального стиля познавательной деятельности операторов (ИСПД), работающих в особых условиях, можно получить при сочетании натурных исследований и модельного эксперимента. В основу оценки ИСПД положены такие полярные критерии, как объективность -субъективность и продуктивность - непродуктивность. В соответствии с ними выделено 3 типа ИСПД: объективно-продуктивный, субъективно-продуктивный и субъективно-непродуктивный.

Объективно-продуктивный **стиль деятельности характеризуется наибольшей полнотой сбора информации, адекватной критичностью в ее оценке и развитостью реалистического мышления. Лица, проявляющие данный стиль, сочетают четкую организацию своей деятельности в соответствии с предписанной программой работ, качественную реализацию указаний, изложенных в документации, с самостоятельностью, инициативностью, способностью выполнять сложную деятельность автономно, без помощи извне.**

Субъективно-продуктивный **стиль познавательной деятельности предполагает склонность индивида к абсолютизации своих возможно неполных и неадекватных объекту труда знаний и проявляется в стремлении организовать свое поведение, исходя из личных диспозиций, вне действия объективных закономерностей и внешних условий. В этих случаях выбор фактов субъектом осуществляется согласно критерию их полезности для собственной установки, а принимаемые решения формируются не в соответствии с объективно поступающей информацией, а подчиняются предвзятым суждениям.**

Субъективно-непродуктивный стиль **познавательной деятельности свойственен лицам, отличающимся низким творческим потенциалом, шаблонностью в мышлении, стереотипностью в действиях, мелочностью, излишней тревожностью, несамостоятельностью, зависимостью от других, низводящей их деятельность к репродуктивному уровню.**

Изложенные качества личности являются профессионально значимыми. Те из них, которые детерминируют объективно-продуктивный стиль познавательной деятельности, расцениваются как позитивные, дающие основание говорить о благоприятном прогнозе при освоении и реализации программы деятельности в особых условиях. Те же, которые детерминируют субъективно-продуктивный и субъективно-непродуктивный стили познавательной деятельности, расцениваются как негативные. Их наличие является противопоказанием для отбора и ориентации соответствующих лиц на данный вид профессиональной деятельности.

Жданов . И., Усов В. М., 1984. С. 176-177.

А. О. Конопкин (1969) выделил требования, которые операторская деятельность предъявляет к человеку:

1. абсолютная безошибочность действий;

2. умение осуществлять экстренные действия;
3. высокая личная ответственность за свои действия по управлению системой;
4. распределение внимания;
5. объем оперативной памяти;
6. значительная эмоциональная устойчивость.

К. М. Гуревич (1970) в связи с различными уровнями автоматизации систем управления выделяет 2 вида операторской деятельности. Первый встречается на предприятиях с относительно низким уровнем автоматизации, второй — с высоким уровнем. На предприятиях первого вида оператор является постоянным каналом связи в системе автоматического управления, звеном, передающим информацию с одних элементов на другие. Без участия оператора система не способна действовать.

На предприятиях с высоким уровнем автоматизации весь производственный процесс осуществляется без участия человека. Здесь к оператору предъявляются другие требования: он должен не столько управлять процессом, сколько контролировать его. Но поскольку отклонения от заданной программы происходят не так часто, на ряде автоматизированных систем возникает проблема информационной недогрузки оператора, что связано уже с другой характеристикой человека — монотоноустойчивостью. Вместе с тем ему приходится в случае неполадок экстренно включаться в работу системы, и это представляет для него главную трудность, так как авария может привести к пожарам, утечке радиации, взрывам. Человек, таким образом, попадает в стрессовую ситуацию, и здесь от него требуется психологическая устойчивость другого рода, связанная с самообладанием.

Это, например, было подтверждено в исследовании С. В. Субботина и П. В. Токарева (1991). Однако они выявили 2 группы «опасных» операторов нефтеперерабатывающих установок. Одна группа действительно не обладала устойчивостью к стрессу, а другая, наоборот, обладала такой устойчивостью. Если первые обладали высокой тревожностью, слабой нервной системой, высокой эмоциональной лабильностью, высокой потребностью в достижениях, низким уровнем интернальности, то у вторых психологические особенности были противоположными. Их склонность к допущению инцидентов связана с такими имеющимися у них особенностями, как «неозабоченность выполняемой деятельностью», низкой ответственностью.

Возникновение аварии на хорошо организованном предприятии - это редкое и чрезвычайное происшествие. Из опыта энергосистем видно, что имеются предприятия, где годами не происходит аварий. Можно ли заставить работников на таких предприятиях постоянно поддерживать в себе состояние ожидания аварии? Такое состояние бесплодного ожидания будет выматывать работников, а вместе с тем оно не сможет продолжаться долго, его неизбежно сменит состояние пассивности или, что еще опаснее, усталости. Постоянное ожидание может принести больше вреда, чем пользы.

Но если оператор не может «ждать аварии», то он не должен забывать и о том, что она все же иногда возникает. По-видимому, по особенностям задач, стоящих перед оператором, ему нужно поддерживать в себе не состояние ожидания, а состояние готовности действовать, мобильности, активности. Такое состояние, возможно, не ослабит действия внезапности, но будет способствовать быстрейшему включению в борьбу с аварией.

<...> Поведение некоторых операторов в процессе ликвидации ими аварии напоминает поведение человека, который должен перейти через ров по одной доске. На ровном полу пройти по доске ничего не стоит, но перейти через ров - бесконечно трудно, а для некоторых - просто невозможно. Можно ли сказать, что эта трудность возникает из-за плохой координации движений или чего-либо подобного? Нет, дело не в этом. Мешает мысль о том, что можно сорваться и упасть в глубокий ров.

<...> При возникновении серьезной аварии на крупной ГЭС (очевидно, это все-таки была атомная электростанция. - Е.И.), как только начали работать на щите управления сигналы, сообщающие о происшествии, оперативный дежурный, отвечающий за станцию, поспешно ушел из помещения. Прошло около получаса, авария была ликвидирована силами других работников станции. Вслед за тем вернулся и оперативный дежурный. Он объяснил свое отсутствие так: он пробыл это время в туалете, откуда по известной причине не мог выйти.

На другой ГЭС дежурный, получив сигналы о начинающейся большой аварии, о прекращении снабжения энергией важнейших государственных объектов, опустился в кресло и... просидел неподвижно, не отвечая на телефонные звонки, не реагируя на все

происходящее, не отдавая никаких распоряжений. Авария была ликвидирована вмешательством других работников. Оперативный дежурный в таком же молчании покинул помещение щита управления и спустился по лестнице станции, чтобы больше никогда не подняться по ней вновь.

<...> О том, что оперативные работники совершают бессмысленные и неоправданные действия в состоянии растерянности, говорят факты, приводимые в материалах Государственного комитета по энергетике и электрификации. <...> Рассмотрение подобных случаев наталкивает на мысль, что неадекватное поведение человека в сложных условиях есть реакция слабой нервной системы на действие интенсивного, или, как его называл И. П. Павлов, «сверхсильного», раздражителя.

Гуревич К. М., 1965. С. 9, 11-12.

Выделяют 4 вида операторско-диспетчерского труда:

- управление движущимся объектом;
- диспетчерская деятельность;
- сбор информации;
- управление технологическими процессами.

В табл. 12.1 приведены ПВК операторов автоматизированных систем управления (Профессиональный психофизиологический..., 1982).

Таблица 12.1
Профессионально важные качества операторов систем управления

Профессионально важные качества	**Виды операторской деятельности**			
	управление движущимся объектом	**диспетчерская деятельность**	**сбор информации**	**управление технологическими процессами**
Эмоциональная устойчивость	+		+	
Монотоноустойчивость	+			
Световая чувствительность	+		+	
Восприятие пространственно-временных отношений	+	+		
Координация движений	+			
Внимательность	+	+	+	+
Оперативная, кратковременная память	+	+	+	+
Основные виды мышления	+	+	+	+
Вероятностное прогнозирование	+			+
Ответственность, низкая тревожность, решительность, самостоятельность, самообладание	+	+	+	+

Таким образом, операторская деятельность требует высокого уровня развития целого ряда психофизиологических качеств: хорошего переключения внимания, памяти, эмоциональной стабильности, высокого уровня оперативного мышления, высокой скорости мыслительных операций и др. Все эти ПВК имеют связи с ней-родинамическими особенностями человека: лабильностью и подвижностью нервных процессов, низкой тревожностью (Г. А. Красовский с соавторами, 1984; О. П. Кречетова, 1984).

Д. Бродбент (1958) пришел к выводу о том, что интраверты при выполнении заданий, моделирующих операторскую деятельность, работают лучше, чем экстраверты. Собрано также много фактов о меньшей надежности операторов с высокой степенью тревожности. По этому поводу Г. С. Никифоров (1977) заключает, что лицам с высокими показателями тревожности присущ повышенный самоконтроль, к которому они обращаются в процессе приема и переработки информации с целью компенсации собственной неуверенности в правильности принимаемых решений. В связи с этим можно предположить, что как операторы такие люди будут работать в тех

системах, где имеется достаточная временная избыточность, т. е. там, где нет скоротечности управляемых процессов и, соответственно, есть возможность для осуществления в необходимой мере самоконтроля совершаемых действий и правильности принимаемых решений (с. 81).

В. К. Сафонов и Г. Б. Суворов (1982) показали, что успешное решение авиадиспетчерами профессиональных задач положительно связано с наличием высокого интеллекта, сильной нервной системы, способствующей стрессоустойчиво-сти, и отрицательно — с подвижностью торможения.

В. Е. Адрианова и В. И. Румянцева (1984) путем наблюдения за работой авиадиспетчеров выявили, что их успешная работа связана с большим объемом и точностью оперативной памяти, готовностью к воспроизведению необходимой информации и устойчивостью к стресс-факторам, в том числе к дефициту времени. Они должны иметь также устойчивость внимания и низкую тревожность.

По данным С. Р. Демидова (1980) и более поздним данным С. Р. Демидова и А. Н. Сапрыкина (1984), успешные авиадиспетчеры характеризуются хорошим эмоциональным контролем, адекватной самооценкой и оперативностью мышления.

В. Н. Абрамова и В. В. Белехов (1988) выявили психологические особенности «успешных» (надежных) операторов АЭС: наличие мотива достижения, чувство долга и ответственности, установка на точность, безошибочность действий, показатели по шкалам методики MMPI в пределах нормы, выраженность факторов С, G и Q3 по Кеттеллу.

Т. Б. Остроменская (1990), изучая машинистов энергоблока электростанции, заметила, что по этой специальности работают люди, «непригодные» по некоторым психологическим качествам: со слабой и инертной нервной системой, эмоциональной неустойчивостью и т. д., причем работают довольно успешно. Автор предположила, что у этих операторов, несмотря на жесткую регламентацию труда, вырабатывается определенный стиль деятельности, помогающий компенсировать имеющиеся слабости в спектре необходимых ПВК. Исследование показало, что это действительно так. Автор выделила 2 стиля, один присущ «пригодным» машинистам, другой «непригодным».

Первый стиль, присущий «пригодным», — уверенный, с преобладанием исполнительского компонента деятельности. Для этого стиля характерно равномерное чередование когнитивных и исполнительских действий при изображении, примерно одинаковые обозначения времени на их выполнение. Машинисты изображают в основном исполнительские действия (манипулирование органами управления), при этом когнитивные действия как бы свертываются, обозначаются только главные их них. У них отсутствует контакт с машинистом — обходчиком оборудования, сообщение старшему о случившемся обозначается как одно из завершающих действий или не изображается вообще.

Второй стиль, присущий «непригодным», — предупредительный, с преобладанием ориентировочных, экстраполяционных, контролирующих компонентов деятельности. Для операторов этого стиля характерно предпочтительное изображение на карте когнитивных действий, т. е. операций, связанных с анализом информации. На выполнение этих операций они отводят времени больше, чем на другие операции, по сравнению с операторами второй группы. Они обязательно обозначают операции по получении информации от машиниста — обходчика оборудования и сообщают начальнику смены о сложившейся ситуации.

Встречались также операторы, имеющие смешанный стиль деятельности.

Для профессий, связанных со справочными службами, междугородной связью, характерны функции восприятия, переработки, сохранения и устной передачи информации. Разнообразие и напряженность такой деятельности требует наличия определенных ПВК: распределения и сосредоточения внимания, кратковременной и оперативной памяти для безошибочного восприятия и передачи информации, точности и скорости двигательных действий, эмоциональной устойчивости, настойчивости, организованности, аккуратности, ответственности, тактичности, четкости, правильности речи (О. Е. Ящишин, 1983).

12.2. Психологическая характеристика водителей транспорта

В. А. Толочек (2005) приводит данные о выраженности личностных свойств у водителей разных транспортных средств (табл. 12.2).

Таблица 12.2

Личностные профили успешных водителей по 16-факторному опроснику Р. Кеттелла

Факторы	Машинисты	Водители	Летчики

	ж\д транспорта	инкассация	администрации губернатора	грузового транспорта	командиры (пилоты)	штурманы
A	6,1	6,3	5,8	5,2	6,2	4,3
B	5,4	6,2	5,5	4,1	6,2	8,1
C	4.1	6,3	6,3	5,2	7,3	6,1
E	4,8	5,1	5,3	4,0	6,4	3,9
F	4,2	3,1	3,5	4,2	4,4	3,2
G	6,1	6,5	6,8	5,4	6,3	7,4
H	4,3	5,4	5,3	6,5	8,2	5,3
I	6,0	5,3	5,8	4,8	5,9	3,7
L	6,8	5,2	4,7	6,2	7,1	4,0
M	5,1	4,4	3,3	5,7	4,7	4,3
N	5,0	6,1	6,6	5,6	7,0	5,2
O	6,8	6,0	7,0	6,8	4,6	5,3
Q1	5,4	5,1	6,5	6,1	4,8	6,1
Q2	6,2	6,1	6,5	6,1	5,9	8,0
Q3	7,0	8,1	7,7	7,0	8,9	8,7
Q4	6,8	4,2	5,8	6,2	5,8	6,1

Машинисты железнодорожного транспорта отличаются выраженностью факторов L (подозрительность), O (ранимость), Q3 (контроль желаний) и Q4 (напряженность); в то же время факторы C (эмоциональная устойчивость), F (беспечность), H (социальная смелость) у них выражены слабо.

Водители автотранспорта. Общей для всех водителей является низкая беспечность, т. е. высокая рассудительность. У всех водителей также встречается высокий контроль желаний, т. е. отсутствие импульсивности в принятии решений. Часто встречается также высокая выраженность фактора O (низкая самоуверенность). Однако в зависимости от вида автотранспорта и пассажиров у водителей имеются и некоторые различия.

Водители инкассаторских машин имеют высокую выраженность фактора Q3 (контроль желаний) и слабую выраженность факторов F (беспечность), M (мечтательность) и Q4 (напряженность). Шоферы легковых машин, на которых ездит администрация губернатора, имеют высокие показатели по факторам G (ответственность), N (дипломатичность), O (ранимость), Q1 (радикализм), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний) и низкий показатель по фактору F (беспечность). Водители грузового автотранспорта имеют выраженные факторы O (ранимость) и Q3 (контроль желаний) и низкую выраженность по факторам B (интеллект), E (доминантность), F (беспечность). А. Л. Буцык (1985) установил, что у водителей городских автобусов, отличающихся эффективностью труда, отмечается высокий уровень развития психомоторики, внимания и эмоционально-волевой устойчивости. Автор отметил также наличие у этих водителей сильной и подвижной нервной системы. Безопасность перевозок связана с динамическим глазомером, психомоторной эффективностью с участием вербального интеллекта, сенсизи-тивностью, эмоционально-волевой устойчивостью, эмоциональной лабильностью, подвижностью нервных процессов.

В. Ю. Селин (1990) отмечает, что аварийность водителей, управляющих большегрузными самосвалами, связана с фрустрационной напряженностью и тревогой.

Предрасположенность к аварийным ситуациям

Сторонники теории предрасположенности к аварийным ситуациям исходят из того, что одни люди более других «настроены» на несчастные случаи и что большинство аварий происходит либо по их вине, либо с их участием. Согласно этой теории, вероятность того, что предрасположенные к несчастным случаям люди окажутся их участниками или жертвами, весьма велика и не зависит от характера ситуации. Эффективный способ проверки справедливости подобных утверждений - сравнение количества несчастных случаев, произошедших с одними и теми же людьми в разные периоды жизни: подобный подход позволяет понять, является ли предрасположенность к аварийным ситуациям стабильным личностным качеством человека. Коэффициенты корреляции, рассчитанные на основании результатов этих исследований, невысоки, а это значит, что «аварийное прошлое» человека не будет валидным прогнозирующим показателем его «аварийного будущего».

Психолог де Ример, автор исследования, ныне ставшего классическим, подверг

проверке статистику несчастных случаев, которую первоначально рассматривали как подтверждение теории предрасположенности к аварийным ситуациям (DeReamer, 1980). До него на основании анализа досье 30 000 водителей было установлено, что менее 4% из них виновны в 36% всех аварий, случившихся в течение 6 лет. На основании этого анализа был сделан вывод о том, что большое число дорожно-транспортных происшествий произошло по вине сравнительно немногочисленной группы водителей и что, если бы их можно было лишить возможности водить машину, количество аварий на дорогах уменьшилось бы более чем на одну треть. Когда де Ример сравнил эти результаты с результатами раздельного изучения статистики аварий за первую и вторую половины этого шестилетнего периода, выяснилось, что они произошли по вине разных водителей. Те из водителей, которые по итогам первых 3 лет были призваны «безаварийными», оказались виновниками более 96% всех дорожно-транспортных происшествий, случившихся в течение последующих 3 лет, - факт, нанесший серьезный удар по теории предрасположенности к несчастным случаям.

Ныне эта теория уже не пользуется таким доверием, как прежде, хотя есть свидетельства в пользу того, что в определенных сферах деятельности одни люди более, чем другие, склонны к созданию аварийных ситуаций. Предрасположенность к несчастным случаям может быть обусловлена конкретными особенностями труда, а не является тенденцией, присущей человеку в любых ситуациях, что ограничивает прогностическую валидность теории предрасположенности к аварийным ситуациям.

Шульц Д., Шульц С., 2003. С. 407-408.

Среди водителей С. А. Гапонова (1983) нашла одинаковое число лиц с сильной и слабой нервной системой как безаварийно работающих, так и в группе «аварийщиков». Безаварийно работающие водители, имеющие сильную нервную систему, по данным С. А. Гапоновой, характеризуются более высокой, чем имеющие слабую нервную систему, эмоциональной и помехоустойчивостью, способностью к концентрации, переключению и распределению внимания. Безаварийные водители, имеющие слабую нервную систему, достигают этого за счет высокой способности к вероятностному прогнозированию и монотоноустойчивости.

По данным Э. Л. Гастилайте (1988), аварийность и нарушения правил водителями связаны с такими их психологическими особенностями, как эмоциональная неустойчивость, низкая социальная ответственность и нормативность поведения (фактор G), экстернальность, полезависимость, непрактичность, суетливость (фактор I), консерватизм (фактор Q1) и рефлексивность, проявляющаяся в затруднении принятия решений.

Больше всего проведено исследований, касающихся летной деятельности (С. Е. Минц, 1923; Н. И. Майзель, 1960; Б. Л. Покровский, 1962; Психологический отбор..., 1966; Е. А. Милерян, 1966; В. А. Бодров, Н. Ф. Лукьянова, 1981; В. А. Бодров с соавторами, 1984; В. Л. Марищук с соавторами, 1984; В. И. Евдокимов, 1988; Звоников с соавторами, 1988, и др.).

Согласно данным Р. Кеттелла с соавторами (1970), у пилота должны в достаточной степени иметься такие качества, как эмоциональная стабильность (фактор C), доминантность (фактор E), моральная нормативность (фактор G), смелость (фактор H), самоконтроль (фактор Q3), и достаточно слабо проявляться чувствительность (фактор I) и напряженность (фактор Q4).

В. А. Бодров и Н. Ф. Лукьянова (1981) изучали личностные особенности пилотов в связи с эффективностью их деятельности. Наибольшая корреляция выявлена со стремлением к достижению успеха в деятельности (Kr = 0.36)[1], со стремлением к соперничеству (0,35), с энергичностью, способностью к быстрой мобилизации энергии, к риску (0,34), с эмоциональной устойчивостью к стрессу, фрустрации и силой мотивации (0,32), с отсутствием страха за жизнь (0,29). У пилотов несколько повышен уровень тревожности, что позволяет им бороться с импульсивностью и обеспечивает быструю ориентировку в изменяющейся ситуации. Однако это не значит, что для успешной летной деятельности нужна высокая тревожность.

А. А. Горбатков (1984), сравнив полученные им данные о личностных особенностях пилотов сельскохозяйственной авиации с данными В. А. Бодрова и Н. Ф. Лукьяновой, нашел статистически значимые различия по 8 факторам. Пилоты сельскохозяйственной авиации имеют более низкую выраженность таких качеств, как эмоциональная стабильность, доминантность, моральная нормативность, смелость, самоконтроль, и более высокую выраженность чувствительности и напряженности.

Как показал В. И. Евдокимов (1988), между летной успеваемостью и тревожностью существует инвертированная U-образная связь. Это свидетельствует о том, что успешному

1 Kr — коэффициент корреляции.

овладению техникой пилотирования препятствует как высокая, так и низкая тревожность.

По нашему мнению, более правильно и теоретически, и практически к летным способностям относить не отдельные психологические качества, а более интегративные свойства психики, среди которых наибольшее значение имеют: темп психической деятельности, стресс-устойчивость к самым разнообразным факторам, от физических до социальных; адаптационные возможности организма и психики; характер и степень потребности в эмоциональном насыщении. Имеются данные, что большинство из этих свойств генетически детерминированы. Хотя подобные свойства личности важны для многих других видов человеческой деятельности, в первую очередь операторского профиля, летные способности предполагают более высокую (выше среднечеловеческой) степень их развития.

Покровский Б. Л., 1989. С. 108.

Летчики в зависимости от выполняемых функций тоже имеют различия по личностным особенностям. Для командиров (пилотов) характерны высокие показатели по факторам С (эмоциональная устойчивость), Н (социальная смелость), L (подозрительность), N (дипломатичность), Q3 (контроль желаний) и низкий показатель по фактору F (беспечность). Для штурманов высокие показатели были найдены по факторам В (интеллект), G (ответственность), Q2 (самодостаточность), Q3 (контроль желаний) и низкие — по факторам А (отзывчивость), Е (доминантность), F (беспечность), / (мягкосердечность), М (мечтательность).

Показано, что члены летных экипажей отличаются между собой по свойствам личности в зависимости от того, какую функцию они выполняют (С. Р. Демидов, 1980). Командиры имеют более высокую эмоциональность, самооценку, обшительность и ответственность, чем вторые пилоты, штурманы и бортинженеры. Наименьшая выраженность эмоциональности, самооценки и самоконтроля наблюдается у бортинженеров.

С увеличением стажа работы и переходом на более сложные типы самолетов наблюдается развитие профессионально важных особенностей мышления, рост эмоциональности, снижение тревожности, формирование адекватной самооценки, усиление самоконтроля. В. М. Звониковым с соавторами (1988) показано, что летчики-испытатели имеют отличия от летчиков подразделений. У них проявляется настойчивость, активность, рациональность, склонность к анализу своих поступков, стремление собирать и классифицировать информацию, склонность к лидерству, высокая социальная обязательность, контроль над эмоциями в сочетании с некоторым повышением уровня тревожности. Летчики-испытатели обнаруживают явное стремление к успеху, принятию самостоятельных решений и преодолению препятствий.

В то же время, как показал С. Р. Демидов, пилоты, имевшие в своей практике летные происшествия, характеризуются низкой выраженностью профессионально важных особенностей мышления, пониженной эмоциональностью, высокой тревожностью, неадекватной самооценкой, недостаточно выраженным самоконтролем, невысокой профессиональной ответственностью, чрезмерной общительностью или замкнутостью.

Е. Венесиале (Е. Venesiale, 1974) выделил 12 черт личности пилотов, предрасполагающих к возникновению летных происшествий, основными из которых являются: легкомыслие (несерьезное отношение к правилам пилотирования); недисциплинированность, являющаяся нередко следствием избытка психической энергии, чрезмерной гордости и высокомерия, переоценки своих возможностей, желанием вызвать восхищение у других, что приводит к игнорированию норм и правил производства полетов; рассеянность, отвлечение или отсутствие необходимых действий на посторонние цели; нерешительность, являющаяся причиной запаздывания, которая может быть обусловлена неспособностью предвидеть последствия нечетких действий; внутренняя доминанта, т. е. ожидание опасного, неблагоприятного события, вследствие чего действия пилота становятся скованными.

Л. Н. Корнеева (1984) отмечает, что для летной деятельности неоптимальным является как высокий, так и слишком низкий уровень тревожности. Отчасти это подтверждают и данные М. А. Котика (1981), который нашел, что несчастные случаи возникают у летчиков, обладающих меньшей боязнью опасности.

Н. Ф. Лукьянова с соавторами (1990) нашли, что неблагоприятными качествами личности для овладения летным делом являются низкий самоконтроль, эмоциональная неадекватность, конфликтность, неуживчивость, тревожность, неуверенность в своих силах, отсутствие щепетильности в вопросах морали, агрессивность, выраженная неконформность.

Анализ успешности летного обучения курсантов, имеющих «благоприятный» личностный профиль, показал, что лучших по летной успеваемости оказалось 38,4%, средних - 50,7%, слабых - 10,9%. Среди курсантов, профиль СМИЛ которых в течение всего периода обучения характеризовался как «неблагоприятный», только 12% стали лучшими, 54,4% - средними, а 34,6% - слабыми по летной успеваемости. По количеству лучших и слабых курсантов группы отличаются статистически достоверно (Р< 0,01). Несмотря на то что многие из курсантов с «неблагоприятными» личностными особенностями овладевают летной профессией, преподаватели и летчики-инструкторы отмечают, что у этих лиц имеются такие черты характера и поведения, как конфликтность, недисциплинированность, чрезмерное самомнение.

Лукьянова Н. Ф., Лобова Е Н., 1989. С. 134.

Е. И. Гарбер (1989) отмечает, что для летчиков-истребителей 1-го класса характерна правополушарная асимметрия мозга (в 71% случаев). Левополушарная асимметрия найдена только в 16% случаев, отсутствует асимметрия в 9% случаев.

Руководители полетов отличаются от пилотов спецификой своей деятельности и требованиями ее к ПВК. Деятельность руководителей полетов, как отмечают Т. К. Чернаенко и Б. В. Блинов (1988), «творческая по своей сути, связана с высокой социальной ответственностью, необходимостью решения проблемных задач, разрешением конфликтов, противоречий. Она предполагает непрерывное рефлексирование, регулирование деятельности других, обеспечение их оптимального взаимодействия и согласования; протекает часто в незапрограммированных, быстро меняющихся условиях, поэтому не поддается алгоритмизации и предъявляет особые требования к регулятивным интеллектуальным, волевым, коммуникативным характеристикам и психическому складу» (с. 78). Руководителем полетов может стать далеко не каждый. Эту деятельность можно отнести к профессиям абсолютного типа пригодности; она требует жесткого психологического отбора, а не подбора руководителей.

Т. К. Чернаенко и Б. В. Блинов разработали психологические критерии пригодности к этой управленческой деятельности.

Наиболее информативен такой показатель, как выраженность деловой и общественной направленности, отражающий интегральную позицию личности в целом. Вторым по значимости показателем является способность разрешать конфликты, чему способствуют отсутствие скептицизма, негативизма, упрямства, мстительности, агрессивности, эгоцентричности, подозрительности, обидчивости, соглашательства. Важными характеристиками являются также адекватная самооценка, выраженность командных качеств (требовательность, властность, настойчивость), способность к эффективному взаимодействию с другими людьми, наличие альтруистических тенденций.

12.3. Психологическая характеристика слесарей

Слесари в зависимости от выполняемых ими рабочих операций должны обладать разными способностями. Профессия слесаря-инструментальщика отличается большим разнообразием рабочих действий и включает в себя необходимость овладения многими смежными профессиями (шлифовщика, газопайщика). Рабочий должен уметь анализировать чертежи, владеть сложной технологией изготовления. Работа предъявляет высокие требования к физическому развитию, мышечно-суставному и зрительному анализатору. Успешность работы слесарей связана с сильной нервной системой. У слесарей-инструментальщиков успешность деятельности существенно зависит от точности глазомера и координации движений.

У слесарей-сборщиков успешность деятельности связана с быстротой действий, но не с координацией движений (В. Г. Лоос, 1974).

Сборочные работы часто связаны с конвейерным производством, которое характеризуется выраженным однообразием выполняемых рабочих операций. Отсюда основным и общим для слесарей-сборщиков профессионально важным качеством становится монотоноустойчивость (А. И. Фукин, 1995). Однако в зависимости от вида выпускаемого изделия сборщики должны обладать и различными ПВК. Например, профессий и специальностей, связанных только со сборкой изделий из мелких деталей, насчитывается более 100. Это и сборка радиоламп, и электронной и полупроводниковой аппаратуры, и т. д.

Сборка часов. Эта работа связана с высоким напряжением зрительного аппарата и требует отличного зрения, глазомера, высокой точности и координации мелких ручных движений. Установка волоска требует низкого тремора, а сборка и пуск узла хода — мыслительных операций анализа, синтеза и сравнения. Все операции предъявляют высокие требования к восприятию, памяти (особенно оперативной), концентрации и устойчивости внимания, зрительному

различению, тактильной чувствительности, терпеливости к напряжению, монотоноустойчивости.

Сборка измерительных приборов требует, по данным А. И. Фукина (1995), высокого развития психомоторики: координации движений и точности воспроизведения движений с малыми амплитудами, точности дифференцирования малых и больших амплитуд при их прибавлении и убавлении, выносливости к статическим усилиям, а также концентрации внимания, средней лабильности и инертности торможения.

Сборка автомобилей. Эта работа требует от рабочих скоростно-силовой выносливости, так как конвейер движется постоянно и рабочему приходится в движении перемещать и устанавливать тяжелые детали. Нужна сила мышц всего тела, точность движений и ловкость рук, хороший глазомер, распределение внимания, бдительность при работе с механизмами, устойчивость к монотонии, терпеливость (работа на фоне усталости), оперативная память.

Сборщики автопокрышек, по данным Н. М. Князева с соавторами (1969), должны обладать хорошим глазомером, т. е. умением оценивать пространственные соотношения и небольшие расстояния, координацией рук и ног при выполнении малых по амплитуде движений, мышечной силой, длительным удержанием внимания, его переключением и распределением, способностью переносить неприятные запахи (загазованность).

Сборщики полупроводниковых приборов, как пишут Р. В. Шрейдер и В. Д. Шад-риков (1976), должны обладать следующими ПВК: наглядно-действенным мышлением, вербальной и образной памятью, концентрацией внимания, остротой зрения и точностью глазомера, зрительно-двигательной координацией, проприорецеп-тивной чувствительностью, быстротой движений рук, низким тремором, аккуратностью. Поскольку деятельность сборщиков носит однообразный характер, они должны обладать монотоноустойчивостью.

12.4. Психологические особенности работниц легкой промышленности

Работницы камвольного комбината. К ним относятся гребнечесальщицы, ленточницы, ровничницы, прядильщицы, мотальщицы, ткачихи. По данным И. Д. Карцева с соавторами (1977), кадровые профессионально пригодные работницы имели более низкие пороги тактильной чувствительности, чем профессионально непригодные. Те же различия между успешными и неуспешными работницами были выявлены и в отношении порогов быстроты зрительного различения (кроме прядильщиц и мотальщиц). Успешные работницы точнее воспроизводили заданные амплитуды движений.

Профессионально пригодные работницы камвольного комбината имели уравновешенность нервных процессов с небольшим преобладанием возбуждения, а профессионально непригодные — уравновешенность со сдвигом в сторону торможения. Подвижность нервных процессов была выше у профессионально пригодных работниц, а сила нервной системы была больше у профессионально непригодных работниц. Исключение составляли ткачихи: среди профессионально пригодных работниц преобладали лица с сильной нервной системой, а среди профессионально непригодных — лица со слабой нервной системой. Эти различия авторы объясняют действием монотонии, которая наиболее выражена в деятельности гребнечесальщиц, ленточниц, ровничниц, мотальщиц и менее выражена в деятельности ткачих.

Швеи. Для эффективной работы швея должна иметь развитый глазомер (в операциях с кантовым швом), хорошую цветовую чувствительность для различения цветовых оттенков тканей, тонкую осязательную чувствительность пальцев рук, кинестетическую чувствительность мышц, особенно правой руки, хорошее распределение и переключение внимания, живость и точность предстаачения фигур и форм, зрительно-двигательную координацию, точность направления и формы движения руки (сохранение определенной линии при прокладывании шва) (Н. Д. Левитов, 1963).

12.5. Психологическая характеристика профессий, связанных с изготовлением изделий из материалов повышенной прочности

Эти профессии связаны с приданием материалам, отличающимся большой твердостью и прочностью, различных, иногда очень сложных форм. Они распространены в сложном приборостроении, авиационной, ювелирной промышленности и т. д. Сюда же с известной натяжкой можно отнести и столяров, связанных с обработкой дерева. Изучение психомоторных качеств и типологических особенностей нервной системы в некоторых из этих профессий было проведено И. Д. Карцевым с сотрудниками (1977).

Полировщики сложнофасонных и многопрофильных деталей. Основными видами обработки здесь являются шлифование и полировка, которые производятся на вращающихся абразивных кругах. Высокое качество работы полировщика обеспечивается точным дозированием усилия, направления и времени его применения, что позволяет точно снимать необходимые слои металла. Профессионально пригодные квалифицированные рабочие имеют существенно более низкие пороги различения веса, чем профессионально непригодные рабочие. Первые различают разницу в весе от 19 до 21 г (2-3%), в то время как вторые — 40 г. Тактильная чувствительность у профессионально пригодных рабочих оказалась в два раза ниже, чем у профессионально непригодных.

Обдирщики и огранщики алмазов (ювелиры). Превращение алмазов в бриллианты — процесс длительный, связанный с различными операциями, выполняемыми рабочими разных профессий. После распиливания или раскалывания алмазов начинается их обдирка и огранка на станке, т. е. придание им определенной формы. Эта операция связана с большими мышечными усилиями, причем строго дозированными, что требует хорошего мышечного чувства (особенно для огранщиков). Кроме того, необходим постоянный зрительный контроль за выполняемыми действиями, успешность которого связана с точностью глазомера.

Столяры, по данным Ф. Баумгартена (1926), должны иметь большую силу и ловкость рук, тонкость ощущений в пальцах, глазомер и пространственное воображение, чтобы читать и понимать чертежи, конструктивное мышление, способность к концентрации внимания, цветоразличение (способность различать тончайшие оттенки степени насыщения одной и той же краски), слух.

Токари-универсалы, как показано Р. В. Шрейдер (1981), успешно работают, если обладают хорошим пространственным представлением, техническим мышлением, высоким невербальным интеллектом, хорошей способностью к переключению внимания и координацией движения обеих рук, а также точным глазомером. Распределение внимания, память на движения, долговременная вербальная память и кратковременная образная память существенного влияния на эффективность деятельности токаря-универсала не оказывают.

Заключение

В 1979 г. К. М. Гуревич писал: «В советской психологической литературе последних лет не раз раздавались призывы к психологическому изучению профессий, к составлению профессиограмм, где были бы изложены специфические психофизиологические требования профессии к человеку.

Вряд ли можно мириться с тем, что эти призывы пока не находят должного отклика. По целому ряду причин психологи еще не пришли к тому, чтобы изучать требования профессий. Следует также представить себе трудности анализа и выработки психофизиологических критериев требований профессий. Эти трудности обусловлены отставанием психофизиологии индивидуальных различий.

В любой науке ее достижения и неудачи неразрывно связаны с ее методическим вооружением. Нельзя решать задачи, если нет для этого средств» (1970. С. 245).

К сожалению, эти слова можно повторить и сейчас. В области дифференциального изучения профессиональной деятельности сделано уже немало, однако профессиональная деятельность еще не привлекла к себе должного внимания дифференциальных психологов и психофизиологов, хотя кое-что в оснащении их методами дифференциально-психологического и дифференциально-психофизиологического изучения уже достигнуто (особенно в изучении типологических особенностей свойств нервной системы и темперамента, половых различий, стилей деятельности и руководства).

Можно, конечно, сослаться на то, что все профессии и специальности тщательно изучить невозможно, тем более что с каждым десятилетием в связи с появлением новой техники изменяются требования профессий к ПВК человека. Но ведь большинство так называемых массовых профессий остаются по своему содержанию довольно консервативными, однако и они изучены не полностью. Главный недостаток проводимых исследований — отсутствие единой программы изучения таких профессий, которая должна была бы включать индивидные (свойства нервной системы и темперамента, особенности эмоциональной и волевой сфер) и личностные особенности профессионалов. Только при этом условии возможно, с одной стороны, найти что-то общее у успешных профессионалов, выполняющих различные виды профессиональной деятельности, а с другой — четко отличать их друг от друга. Пока же разрозненные одиночные исследования, как видно из проведенного анализа источников, не дают возможности составить достаточно полную и ясную картину, способную обрисовать специфику каждой из массовых профессий и их отличия друг от друга.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Психологическое тестирование[1]

Типы психологических тестов

Более популярна та классификация психологических тестов, используемых для отбора персонала, которая основана на измеряемых ими психологических характеристиках. Наибольшее значение имеют тесты когнитивных способностей, интересов, специальных способностей, психомоторных функций и личностные тесты.

Тесты когнитивных способностей

Тесты когнитивных способностей (тесты интеллекта) широко используются в отборочных программах. Применяемые наиболее часто групповые тесты интеллекта представляют собой грубый инструмент отсеивания. Они кратки, занимают мало времени, а их результаты легко обсчитываются. Многочисленные исследования, в которых принимали участие тысячи военных и представителей различных гражданских профессий, стабильно свидетельствуют о высокой прогностической валидности тестов интеллекта в том, то касается успешности претендентов как на стадии обучения, так и в дальнейшем, на рабочем месте (Behling, 1998; Hough & Oswald, 2000).

В обзоре, написанном по материалам тысяч исследований, выполненных в течение более чем 85 лет, приводится сравнение прогностической валидности 19 отборочных процедур, из которого следует, что прогностическая валидность тестов когнитивных способностей максимальна: они с наибольшей точностью предсказывают успех и в процессе обучения, и в дальнейшем, во время исполнения должностных обязанностей (Schmidt & Hunter, 1998). Дополнительный мета-анализ исследований, выполненных по материалам тестирования более 40 тысяч человек, также подтверждает высокую прогностическую валидность тестов когнитивных способностей (Bobko, Roth & Potosky, 1999).

Доказано, что тест для самообследования Отиса (Otis Self-Administering Tests of Mental Ability) — полезный инструмент отсева претендентов на такие должности, как канцелярские работники, рабочие сборочных конвейеров и супервизоры первой линии. Этот тест принадлежит к числу групповых тестов и не требует больших затрат времени. Он менее полезен при отборе профессионалов на топ-менеджерские должности, поскольку с его помощью трудно определить, кто именно из высокоинтеллектуальных претендентов будет работать лучше других.

Личностный тест Уондерлика — надежный инструмент измерения общих умственных способностей, содержащий 50 вопросов и являющийся популярным индивидуальным или групповым тестом при отборе персонала, а также при решении таких вопросов, как размещение работников по рабочим местам, продвижение по службе и перевод на другую работу. Он применим для более чем 140 должностей в бизнесе и в промышленности, в том числе и для таких, как стюарды пассажирских лайнеров, кассиры банков, менеджеры магазинов и инженеры промышленных предприятий. Этот тест имеет 12-минутный временной интервал, что делает его экономичным инструментом отсеивания. Тестовые вопросы позволяют оценить способность понимать инструкции, решать проблемы, связанные с работой, и высказывать идеи, которые могут быть полезны для «разруливания» новых рабочих ситуаций. Тестовые нормы разработаны на основании изучения информации о 450 тысячах работающих взрослых. Доступны 2 версии обсчета результатов тестирования — с помощью компьютера и вручную.

Слишком умен для этой должности? Боб Джордан, проживающий в городе Нью-Лондон (штат Коннектикут), захотел работать в полиции своего родного города. Он подал заявление, прошел тестирование по Уондерлику и стал ждать приглашения на интервью. Но приглашения не последовало. Боб не сомневался в том, что справился с заданиями теста, - вопросы показались ему такими легкими! Поэтому, услышав о том, что люди, проходившие отбор одновременно с ним, приняты на работу, он отправился в полицию выяснять, в чем дело.

---

[1] Для более полного ознакомления российских читателей с методиками диагностики профессионально важных качеств (ПВК), используемых западными психологами, в настоящем приложении приводится фрагмент главы 4 монографии «Психология и работа» известных ученых Д. и С. Шульц (СПб., Питер, 2003. С. 145-152).

Ему сказали, что он «не соответствуют требованиям», предъявляемым к настоящему офицеру полиции. Он что, не справился с заданиями теста? Получил такую низкую оценку, что его сочли непригодным для обучения или настолько тупым, что ему никогда не освоить обязанностей полицейского? Нет. Проблемы возникли у Боба потому, что он получил слишком высокую оценку. Слишком высокую? Значит ли это, что он слишком умен? Да. В тестовых нормах теста Уондерлика приводятся оптимальные интервалы оценок для разных видов деятельности. Если ваша оценка ниже нижнего предела, это значит, вы не будете справляться с работой. А если у вас слишком высокая оценка, вам говорят, что вы слишком умны и что поэтому вам будет неинтересно работать и вы, скорее всего, быстро уволитесь. В инструкции по проведению теста Уондерлика написано: «Прием на работу претендента с наивысшей тестовой оценкой может оказаться просто самоубийственным». Боб Джордан набрал на шесть баллов больше, чем было нужно для того, чтобы его сочли подходящим кандидатом на должность полицейского. В ходе беседы с шефом полиции была получена дополнительная информация. «Именно такие парни, как Боб Джордан, нам и не нужны. В работе полицейского нет никакой романтики. Перестрелки случаются не каждую ночь».

Результаты тестирования по Уондерлику имеют высокие положительные коэффициенты корреляции с результатами тестирования по шкале Векслера для исследования интеллекта взрослых (Wechsler Adult Intelligence Scale), представляющей собой более длинный и более сложный индивидуальный тест. С начала использования теста Уондерлика в 1937 г. с его помощью были протестированы более 125 млн человек. Изучение результатов тестирования молодых людей, претендентов на обучение в Компьютерном центре, с помощью компьютерной версии этого теста и с помощью его традиционной «бланковой» версии не выявило никаких различий между ними (Dembowski & Callans, 2000).

Джордан настолько разозлился, что поступил именно так, как поступает каждый американец, когда чувствует, что с ним обошлись несправедливо. Да, именно так. Он обратился в суд, обвинив полицию в дискриминации по причине «высокого уровня интеллекта». Но судья решил, что поскольку полиция поступает так со всеми интеллектуалами, никакой дискриминации в отношении лично Джордана не было, и заметил, что хотя решение отказать ему в приеме на работу, возможно, и было неразумным, права на труд его никто не лишал. Сейчас Джордан работает надзирателем в тюрьме.

Источник: Allen M. Help wanted: The not-too-high-Q standard. New York Times, September 9. 1999.

Информация о новейших усовершенствованиях теста Уондерлика и о его использовании представлена на сайте www.wonderlic.com.

Невербальный тест когнитивных способностей — Пересмотренный бета-тест, второе издание (Бета II) (Revised Beta Examination, Second Edition, Beta-IT) — 15-минутный групповой или индивидуальный тест, разработанный для тех, кто плохо читает или вовсе не умеет читать. К нему прилагаются инструкции для англо- и испаноговорящих претендентов. Имеется большой опыт применения этого теста при реализации программ профессиональной реабилитации в исправительных учреждениях и программ переквалификации неквалифицированных рабочих на крупных производствах. В него входят 6 подтестов «на время»: лабиринт, кодирование, складывание фигурок из картона, завершение рисунка, проверка способностей к канцелярской работе и картинки с отличиями, или тесты на представление логических противоречий (рис. 1, а, б).

Тест Бета II может быть использован для отбора профессионалов, менеджеров, техников, клерков, продавцов, ремесленников и обслуживающего персонала.

Пересмотренная шкала Векслера для исследования интеллекта взрослых (WAIS-R) — длинный (он продолжается примерно 75 минут) индивидуальный тест, используется преимущественно для должностей, претенденты на которые должны быть подвергнуты всестороннему психологическому изучению, например для должности топ-менеджера. Проведение этого теста, а также обсчет и интерпретация его результатов доступны лишь опытным психологам, имеющим большой клинический опыт. WAIS-R включает 11 субтестов: субтест общей осведомленности, субтест общей понятливости, арифметический субтест, субтест установления сходства, субтест повторения цифровых рядов, словарный субтест, субтест шифровки цифр, субтест «нахождение недостающих деталей», субтест кубиков Коса, субтест последовательности

картинок и субтест составления фигур. Вербальные и невербальные когнитивные способности могут быть оценены отдельно по соответствующим шкалам, можно также рассчитать и результирующий IQ Есть возможность выполнить эти операции как на компьютере, так и вручную.

Лабиринт. За полторы минуты тестируемый должен «выйти» кратчайшим путем из лабиринта, не пересекая ни одной линии (рис. 1, а).

Кодирование. За две минуты тестируемый должен расставить под фигурами соответствующие им номера (рис. 1, б).

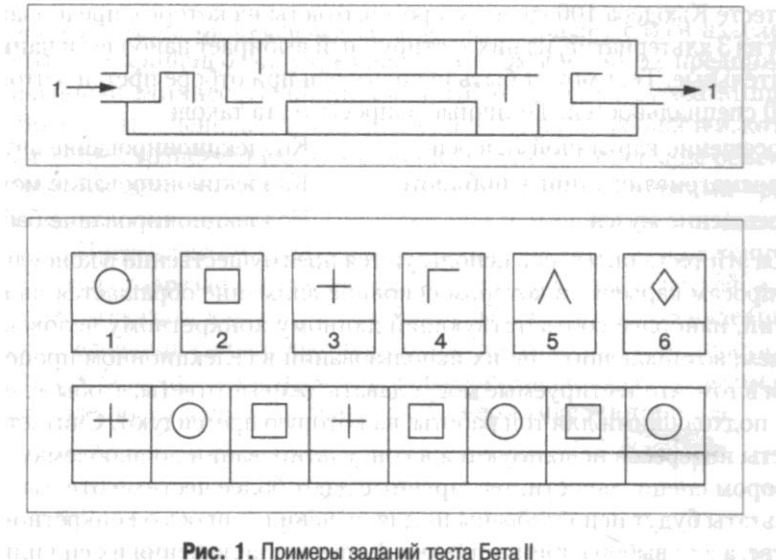


Рис. 1. Примеры заданий теста Бета II

Тесты интересов

Тесты интересов включают вопросы о ежедневных действиях, из которых претендент должен выбрать наиболее предпочтительные для него. Идея заключается в том, что, если интересы претендента совпадают с интересами тех, кто хорошо зарекомендовал себя на работе в данной должности, велика вероятность того, что тестируемый тоже станет хорошим работником.

Важно, однако, помнить, что большой интерес человека к какой-то конкретной работе вовсе не гарантирует наличия у него (или у нее) тех способностей, которые необходимы для ее успешного выполнения. Результаты тестирования интересов свидетельствуют лишь о том, что интересы данного человека совпадают с интересами тех людей, которые успешно справляются с той работой, на которую он претендует. Если тестирование выявляет отсутствие интересов в данной области, шансы человека на успех невелики.

Наиболее часто используются два теста интересов — Бланк профессиональных интересов Стронга и Обзор Кьюдера по профессиональным интересам.

Бланк профессиональных интересов Стронга представляет собой обсчитываемый на компьютере групповой тест, содержащий 317 вопросов, предусматривающих ответы «нравится», «не нравится», «равнодушен». Эти вопросы касаются профессий, школьных предметов, развлечений, типов людей и предпочтений, связанных с работой. Специалисты, проводящие тестирование, оценивают интересы от «низкий» до «высокий», пользуясь шкалами для более чем 100 профессий, объединенных в 6 групп по темам: искусство, рутинная работа, социальная работа, производство, исследовательская работа, предпринимательство. Кроме того, многие из этих тестовых шкал гендерно ориентированы, т. е. они имеют разные нормы для мужчин и женщин. Изучение результатов использования теста Стронга свидетельствуют о том, что интересы имеют тенденцию оставаться постоянными на протяжении всей жизни.

В тесте Кьюдера 100 групп вопросов, ответы на которые предполагают выбор одной из 3 альтернатив, из них тестируемый выбирает наиболее и наименее предпочтительные. Тест может быть использован при отборе претендентов более чем на 100 специальностей. Типичные вопросы теста таковы:

Посещение картинной галереи	Коллекционирование автографов
Просматривание книг в библиотеке	Коллекционирование монет
Посещение музея	Коллекционирование бабочек

Оба эти теста интересов используются преимущественно в консультировании по вопросам

карьеры, в котором основное внимание обращается на выбор рода занятий, наиболее соответствующий данному конкретному человеку. Одна из проблем, возникающих при их использовании в селекционном процессе, заключается в том, что тестируемые могут давать лживые ответы, чтобы «сделать» себя более подходящими для той работы, на которую претендуют. Считается, что когда тесты интересов используются в консультировании по проблемам, связанным с выбором специальности, тестируемые дают более честные ответы, потому что результаты будут использованы не для решения вопроса о конкретном трудоустройстве, а для выбора принципиальной сферы приложения их сил или обучения.

В Интернете, на сайте www.tocfer.com содержится информация об исследованиях, лежащих в основе теста Кьюдера, а также примеры вопросов и его современная интерактивная версия.

Тесты специальных способностей

Тесты специальных способностей используются в тех случаях, когда отбор претендентов требует измерения каких-либо специфических навыков. Иногда для этих целей необходимы тесты, специально разработанные для данного вида деятельности, но существуют и тесты, предназначенные для измерения общих канцелярских и технических способностей.

Миннесотский тест канцелярских способностей (The Minnesota Clerical Test) — 15-минутный индивидуальный или групповой тест, состоящий из 2 частей; в одной части собраны задания, связанные со сравнением чисел, а во второй — задания, связанные со сравнением названий (рис. 2).

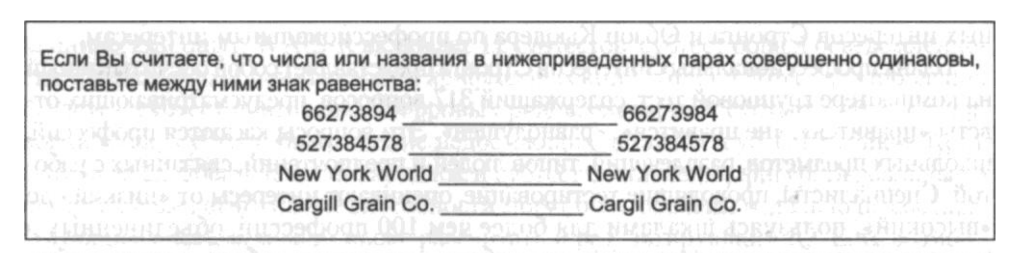


Рис. 2. Пример заданий из Миннесотского теста канцелярских способностей

Претендентов предупреждают, что они должны работать безошибочно и как можно быстрее. Тест измеряет скорость перцепции и точность, необходимые для исполнения многих обязанностей канцелярского работника. Эти же умения полезны служащим компаний, оказывающих коммунальные услуги населению, а также работникам финансовых учреждений и промышленных предприятий.

Адаптированный Миннесотский письменный тест (The Revised Minnesota Paper Form Board Test) оценивает те аспекты технических способностей, которые ответственны за пространственное воображение и манипулирование объектами в пространстве, необходимые для занятий техникой или творческими профессиями, например для исполнения обязанностей электромонтера или промышленного дизайнера. Претендентам предъявляют 64 плоскостных изображения геометрических фигур, разрезанных на две части или на несколько частей, и через 20 мин они должны сказать, как эти фигуры будут выглядеть в целом виде (рис. 3). Результаты исследований свидетельствуют о прогностической валидности этого теста в качестве отборочного инструмента на различные должности, в том числе на различные должности в промышленности, в энергетике и в торговле.

В Тесте технических способностей Беннетта (The Bennett Mechanical Comprehension Test) используются 68 картинок с вопросами, касающимися применения законов физики или принципов механики (рис. 4).

Слабовидящие претенденты обеспечиваются записанными на пленку инструкциями. Тестировать можно как группы, так и отдельных претендентов. Весь процесс занимает не более 30 мин. Тест используют в качестве отборочной процедуры в авиации, в строительстве, на химических заводах, на нефтеперегонных заводах, на предприятиях, оказывающих населению коммунальные услуги, а также на предприятиях стекольной, металлургической, деревообрабатывающей и горной промышленности.

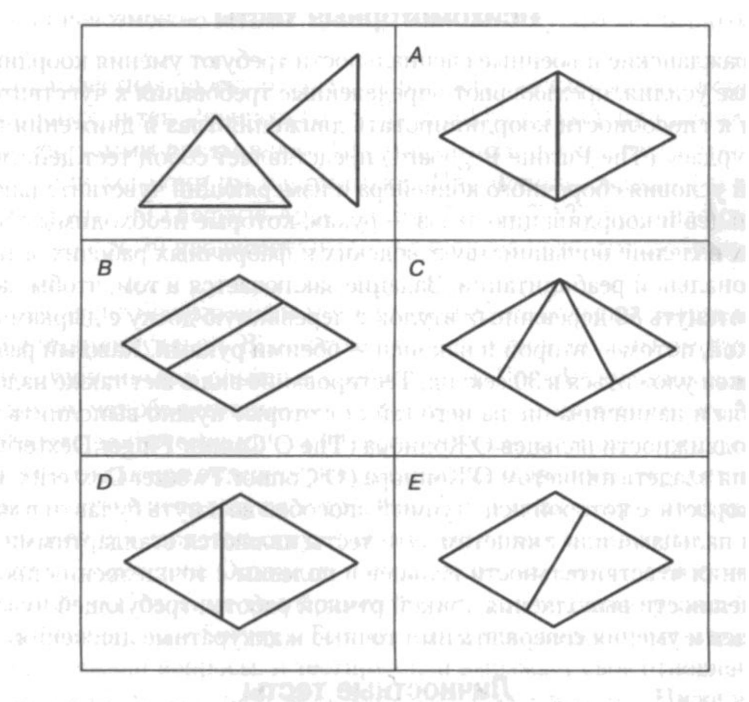


Рис. 3. Пример вопроса из адаптированного Миннесотского письменного теста



Рис. 4. Примеры вопросов из Теста технических способностей Беннетта

Психомоторные тесты

Многие гражданские и военные специальности требуют умения координировать мускульные усилия, предъявляют определенные требования к чувствительности пальцев и к способности координировать движения глаз и движения рук. Тест «Доска Пурдье» (The Purdue Pegboard) представляет собой тест действия, имитирующий условия сборочного конвейера и измеряющий чувствительность кончиков пальцев и координацию «глаз — рука», которые необходимы сборщикам различных изделий, большинству заводских и фабричных рабочих, а также при профессиональной реабилитации. Задание заключается в том, чтобы как можно быстрее воткнуть 50 деревянных втулок в деревянную доску с дырками сначала одной рукой, потом — второй и наконец — обеими руками. Каждый раз испытуемый должен уложиться в 30 секунд. Тестирование включает также надевание на болт шайбы и навинчивание на него гайки, которые нужно выполнить за 1 мин.

Тест подвижности пальцев О'Коннора (The O'Connor Finger Dexterity Test) и тест умения владеть пинцетом О'Коннора (O'Connor Tweezer Dexterity Test) оценивают скорость, с которой испытуемый способен воткнуть булавки в маленькие отверстия пальцами или пинцетом. Эти тесты являются стандартными способами измерения чувствительности пальцев и полезны с точки зрения прогнозирования успешности выполнения тонкой ручной работы, требующей чувствительных пальцев и умения совершать ими точные и аккуратные движения.

Личностные тесты

Удовлетворенность работой и результативность труда зависят от некоторых личностных характеристик. Так, успешность консультанта во многом определяется его воспитанностью и умением убеждать; самостоятельность и настойчивость жизненно важны для журналиста,

проводящего расследования, а методичность и точность — для бухгалтера. Доказано, что результаты личностных тестов коррелируют с критериями профессиональной успешности практически во всех сферах. Прогностическая валидность личностных тестов может быть столь же высокой, как и прогностическая валидность центров оценки и биографических опросников.

Личностные тесты подразделяются на 2 группы: личностные опросники и проективные методики. Личностные опросники включают вопросы, относящиеся к специфическим ситуациям, симптомам или чувствам. Претендентов просят сказать, насколько хорошо каждый из вопросов описывает их или в какой мере они согласны с утверждением, содержащимся в каждом из них.

Честность тестируемых — едва ли не основная проблема, возникающая при использовании личностных опросников. Тестовые вопросы обычно достаточно прозрачны, и не составляет большого труда «вычислить», как нужно ответить, чтобы произвести впечатление человека, обладающего именно такими качествами, которые, как им кажется, нужны организации.

При использовании проективных методик, предназначенных для оценки личностных качеств, претендентам предъявляют какой-либо неоднозначный стимул, например чернильное пятно, и просят сказать, что они видят перед собой. Идея такого тестирования заключается в том, что, пытаясь придать стимулу смысл, люди спроецируют на него свои мысли, чувства и желания. Результаты такого тестирования невозможно сфальсифицировать, потому что нет верных и неверных ответов.

Наиболее известная проективная методика — Проективный тест Роршаха, или тест чернильных пятен Роршаха (Rorschach Inkblot Test), при использовании которого испытуемым предъявляют 10 стандартных чернильных пятен и просят сказать, что или кого они им напоминают. При использовании Теста тематической апперцепции (Thematic Apperception Test — TAT) претендентов просят прокомментировать 30 неоднозначных картинок, на которых изображены люди или ситуации.

Тестирование по проективным методикам требует больших затрат времени и проводится индивидуально. В качестве экзаменаторов должны выступать тщательно подготовленные и опытные специалисты. Поскольку лишь немногие из этих методик имеют объективные «ключи» для определения итогового балла, они предоставляют практически ничем не ограниченные возможности для проявления предвзятости как при подсчете результатов, так и при их интерпретации. Хотя проективные тесты и используются при отборе персонала на руководящие должности, исследования свидетельствуют об их невысокой валидности.

Личностные опросники. Одним из широко используемых личностных опросников является «Обозрение темперамента» Гилфорда-Циммермана (Guilford-Zimmerman Temperament Survey). Тестовые задания скорее представляют собой утверждения, нежели вопросы, и тестируемый выражает свое отношение к ним, выбирая один из 3 вариантов ответа: «да», «не знаю» и «нет». Ниже в качестве примеров приводятся 3 утверждения:

- Приступая к работе над новым проектом, вы полны энтузиазма.
- У вас часто бывает неважное настроение.
- Многие люди используют вежливость, чтобы замаскировать то, что на самом деле является конкурентной борьбой «не на жизнь, а на смерть».

Тестирование дает отдельные оценки 10 не зависящих друг от друга черт личности. В качестве способа защиты от небрежности или недобросовестности тестируемых в методику «встроены» 3 шкалы для оценки фальсификации (falsification scales), основанные на ответах на определенные утверждения.

Миннесотский многоаспектный личностный опросник (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory — MMPI-2), впервые опубликованный в 1943 и переработанный в 1989 г., — наиболее распространенный личностный тест, используемый как для отбора персонала, так и для диагностических целей в клиниках. Он широко используется в качестве инструмента отсеивания при отборе на такие должности, предъявляющие повышенные требования к устойчивости психики, как должности полицейских, пожарников, авиадиспетчеров и членов команд воздушных судов.

MMPI-2, переработанная и переизданная в 1989 г. версия MMPI, содержит 567 утверждений, на которые тестируемые должны дать один из 3 ответов: «верно», «неверно» и «не знаю». Эти утверждения касаются физического и психического здоровья, политических и социальных установок, образовательного уровня, профессиональных интересов, семейного положения, а также тенденций к невротическому и психопатическому поведению. Чтобы определить, обманывает ли тестируемый, относится к тесту спустя рукава или неверно понял инструкции, можно обсчитать ряд утверждений.

Одна из проблем, создаваемых любым тестом, столь же популярным, как MMPT2, заключается в том, что люди проходят его не один раз, если обращаются по поводу

трудоустройства в разные использующие его организации. Изучение выборки из 1997 рабочих предприятий атомной энергетики показало, что более 200 человек проходили его 4 раза, 102 человека — 5 раз, 26 человек — 6 раз, а 3 человека отвечали на все 567 вопросов 7 раз.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Методики определения профессионально важных качеств (ПВК)

Исследование представлений субъекта труда о необходимых для выбранной деятельности свойствах личности[1]

Профессионально значимые свойства субъекта труда — это такие характеристики человека, от которых зависит успешность его профессиональной деятельности. В качестве профессионально значимых свойств могут выступать индивидуально-психологические свойства личности (т. е. свойства индивида, опосредованные отношениями личности) и отношения личности. К индивидуально-психологическим свойствам относятся сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнеми-ческие, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства личности. Отношения личности включают отношения человека к себе, к другим людям, к труду, к своей профессии, специальности, тем или иным профессиональным задачам, отношение к материальным ценностям и общественной собственности, отношение к идеологическим ценностям общества, законам и правилам, к будущему, ко всяким переменам и т. д.

Цель методики — исследовать представления субъекта труда о значимости индивидуально-психологических свойств, оценить иерархию этих свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности.

Методика

Группе специалистов в какой-либо области профессиональной деятельности предлагается анкета, в которой перечислен ряд индивидуально-психологических свойств. Испытуемые (не менее 20 человек) должны оценить значение каждого из названных свойств для своего вида деятельности.

I вариант опросника используется при изучении профессий, в которых преобладают элементы умственного труда. Для профессий, в которых преобладают сенсорные и моторные свойства, может быть применен II вариант опросника — «Лист Липмана».

Испытуемый должен внимательно прочитать сначала весь опросный лист, после чего приступить к его заполнению.

На каждый вопрос следует дать ответ при помощи цифр: 2 — если данное свойство совершенно необходимо для успешной работы по выбранной специальности; 1— если оно желательно; 0 — если оно безразлично.

I вариант

1. Способность длительное время сохранять устойчивое внимание, несмотря на усталость и посторонние раздражители.
2. Умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач.
3. Способность сосредоточить в течение достаточно длительного периода времени внимание на одном предмете.
4. Способность быстро переключать внимание с одного вида деятельности на другой.
5. Способность вести наблюдения за большим количеством переменных исследуемого объекта одновременно.
6. Умение подмечать незначительные изменения в исследуемом объекте.
7. Умение выбирать при наблюдении материал, необходимый для решения данной проблемы.
8. Тонкая наблюдательность по отношению к душевной жизни человека.

---

[1] См.: Практикум по инженерной психологии и психологии труда. Л., 1983.

9. Способность к самонаблюдению.
10. Способность подмечать изменения в окружающей обстановке, не сосредоточивая сознательно на них внимание.
11. Способность тут же точно передать раз прочитанное.
12. Способность тут же точно передать раз услышанное.
13. Способность легко запоминать словесно-логический материал (термины, даты, цифры).
14. Способность легко запоминать наглядно-образный материал (планы, схемы, изображения, графики).
15. Способность к непроизвольному запоминанию материала.
16. Способность в течение длительного времени удерживать в памяти большое количество материала.
17. Особая память на внешность и поведение человека.
18. Способность точно воспроизводить материал в нужный момент.
19. Способность к узнаванию факта, явления по малому количеству признаков.
20. Способность к избирательному воспроизведению нужного в данный момент материала.
21. Согласованность движений с процессами восприятия.
22. Устойчивость к статическим нагрузкам.
23. Способность к быстродействию в условиях дефицита времени.
24. Быстрая реакция на неожиданное слуховое впечатление посредством определенных движений.
25. Красивый почерк.
26. Согласованность одновременных движений рук и ног в различных сочетаниях (синхронные, последовательные, разнотипные).
27. Быстрая реакция на внезапные зрительные впечатления посредством определенных движений.
28. Быстрота и точность пальцев рук.
29. Пластичность и выразительность движений.
30. Умение быстро записывать.
31. Умение узнавать и отличать различные цвета.
32. Глазомерное определение расстояний, углов, размеров.
33. Способность к различению звуков по громкости, высоте, тембру.
34. Способность к различению перепадов температуры.
35. Способность к быстрому распознаванию небольших отклонений от заданной формы.
36. Способность наглядно представлять себе новое, ранее не встречающееся в опыте, или старое, но в новых условиях.
37. Способность прогнозировать исход событий с учетом их вероятности.
38. Способность находить новые и необычные решения.
39. Умение видеть несколько возможных путей и мысленно выбирать наиболее эффективный.
40. Способность к переводу образа из одной модальности в другую, к воссозданию образа по словесному описанию.
41. Способность рассматривать проблему с нескольких различных точек зрения.
42. Аргументированность критического анализа.
43. Способность схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме.
44. Способность отбросить обычные, стандартные методы и решения, ставшие негодными, и искать новые, оригинальные решения.
45. Умение выбирать из большого объема информации ту, которая необходима для решения данной задачи.
46. Умение делать вывод из противоречивой информации.
47. Чутье к наличию проблемы там, где кажется, что все уже решено.
48. Способность видеть дальше непосредственно данного и очевидного.

49. Умение определять характер информации, недостающей для принятия решения.
50. Способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации или отсутствии времени на ее осмысливание.
51. Постоянство хорошего настроения.
52. Эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений.
53. Умение найти привлекательные стороны в любой работе.
54. Увлеченность поиском решения вопроса.
55. Способность переживать то, что переживают и чувствуют другие.
56. Уравновешенность, самообладание при конфликтах.
57. Способность передавать другим людям свое настроение, эмоциональный заряд.
58. Быстрая адаптация к новым условиям.
59. Умение заставить себя делать неинтересную, но необходимую работу.
60. Умение отстаивать свою точку зрения.
61. Умение повиноваться, в точности исполнять предписания.
62. Способность к длительной умственной работе без ухудшения качества и снижения темпа.
63. Упорство в преодолении возникающих трудностей.
64. Способность к длительному сохранению высокой активности (энергичность).
65. Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию, особенно со стороны авторитетных лиц.
66. Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях.
67. Способность объективно оценивать свои достижения, силы и возможности.
68. Сохранение собранности в условиях, стимулирующих возбуждение.
69. Умение давать четкие, ясные формулировки при сжатом изложении мысли (при ответах и постановке вопроса).
70. Умение связно и логично излагать свои мысли в развернутой форме (отчет, доклад, выступление).
71. Умение вести научную беседу, спор, диалог, аргументировать, доказывать свою точку зрения.
72. Сильный, звучный и выносливый голос.
73. Отсутствие дефектов речи, хорошая дикция.
74. Способность произвольной передачи своих представлений или чувств с помощью жестов, мимики, изменения голоса.
75. Способность понимать подтекст речи (иронию, шутку).
76. Умение вести деловую беседу, переговоры.
77. Умение доходчиво довести до слушателя свои мысли и намерения.
78. Способность быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника.
79. Способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми.
80. Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие.
81. Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими.
82. Умение согласовывать свои действия с действиями других лиц.
83. Умение дать объективную оценку действиям других людей.

II вариант (Лист Липмана)

1. Восприятие, быстрое узнавание не бросающихся в глаза, слабо освещенных или отдаленных предметов.
2. Восприятие, быстрое узнавание тихих или разнообразных шумов.
3. Восприятие, быстрое узнавание и различение ритмов.
4. Восприятие, быстрое узнавание и различение запахов.
5. Восприятие, быстрое узнавание и различение вкусовых ощущений.

6. Быстро замечать разницу в температуре.
7. Быстро замечать колебания атмосферного давления.
8. Быстро замечать разницу в весе.
9. Быстро распознавать разницу во влажности.
10. Замечать незначительную шероховатость с помощью осязания.
11. Различать разные степени гладкости и неровности.
12. Различать с помощью осязания толщину различных предметов (например, ниток или картона).
13. Различать с помощью осязания степень твердости или гибкости (например, картона, металла).
14. Быстро узнавать или сравнивать различные степени сопротивления или давления.
15. Узнавать или различать основные цвета.
16. Узнавать и различать даже незначительные оттенки и степени цвета.
17. Оценка больших промежутков времени (дней, недель, месяцев).
18. Оценка коротких промежутков времени (секунд и минут).
19. Оценка больших расстояний.
20. Оценка и различение скорости и направления движений движущихся предметов.
21. Оценка ускоренных движений.
22. Оценка замедленных движений.
23. Оценка пространственного соотношения предметов.
24. Оценка и сравнение на глаз небольших расстояний (сантиметр, миллиметр).
25. Оценка и сравнение длин и величин, особенно при различном положении сравниваемых предметов, или при различном их расстоянии, или при неодинаковом или меняющемся положении наблюдателя.
26. Оценка углов, особенно прямых.
27. Быстро узнавать небольшие отклонения от предписанной формы (круг, прямой угол, квадрат, параллельность двух линий).
28. Быстро узнавать небольшую разницу в форме, величине, расположении и т. д. (сортировка).
29. Оценка и сравнение на ощупь небольших расстояний.
30. Сравнение расстояний, воспринятых путем зрения и осязания.
31. Находить зрительно воспринятую точку в пространстве (дыру) посредством невидимого глазом движения (нащупывания).
32. Узнавать, откуда исходит звук.
33. Быстро узнавать небольшие отклонения в высоте тона, тембра, силе или ритме звука.
34. Быстро узнавать зрительные впечатления.
35. Быстро и правильно читать.
36. Быстро и правильно восполнять неполные впечатления.
37. Разбираться в неясном почерке.
38. Понимать неясное произношение.
39. Точно и наглядно представлять себе предметы и их части (черчение в уме, конструктивная фантазия).
40. Понимать строение и работу машины.
41. Пространственно представлять нарисованные предметы и представлять себе проекцию на плоскость и разрез пространственных предметов.
42. Быстро и верно запечатлевать пространственные соотношения.
43. Уверенно запечатлевать путем немногих повторений известную связь между явлениями.
44. Способность сразу запоминать большие цитаты и целиком их повторять.
45. Уверенность при немедленном повторении только что прочитанного.
46. Уверенность при немедленном повторении только что услышанного.
47. Быстро вспоминать заученное на память.

48. Точное и продолжительное воспоминание о положениях, пережитых только один раз или редко.
49. Точное и продолжительное воспоминание о местах и путях, виденных только один раз или редко.
50. Точное и продолжительное воспоминание о людях, виденных всего один раз или редко.
51. Точная и продолжительная память на слова (фамилии), слышанные или виденные один раз или редко.
52. Точная и продолжительная память на числа, слышанные или виденные один раз или редко.
53. Точно и уверенно узнавать предметы по их форме и величине.
54. Правильно писать.
55. Выполнять грубые и сильные движения.
56. Выполнять малые и ловкие движения, точно разделять малые движения (пальцев), уверенно и спокойно выполнять предписанные малые движения, особенно правильно их направлять.
57. Красивый разборчивый почерк.
58. Точно соразмерять движения, особенно их силу (как, например, при работе молотом или при выдувании).
59. Уверенное и правильное выполнение широких движений (руки) в отношении направления и величины (прицел).
60. Частое и быстрое повторение одного и того же движения в течение долгого времени, как при пилении.
61. Частая и быстрая смена различных движений одной и той же конечности (руки, ноги).
62. Приноравливать темп собственных движений к данному постоянному темпу, например машины.
63. Приноравливать темп собственных движений к данному имеющемуся темпу.
64. Способность ускорять при особых обстоятельствах темп работы.
65. Соединять в группы часто повторяющуюся последовательность различных движений (общий импульс).
66. Быстро отвечать на различные впечатления собственными различными движениями.
67. Очень быстро и уверенно выбирать между движениями, возможными в определенном случае (присутствие духа).
68. Быстро выполнять предписанные движения в определенной фазе работы.
69. Быстро отвечать на неожиданное зрительное восприятие определенными предписанными движениями.
70. Быстро отвечать на неожиданное слуховое восприятие определенным движением.
71. Быстро отвечать на неожиданное осязательное восприятие или сопротивление определенным предписанным движением.
72. Быстро отвечать на неожиданное нарушение равновесия определенным предписанным движением.
73. Быстро узнавать и различать неожиданные перемены в ритме движения, быстро отвечать на эти перемены определенными предписанными движениями.
74. Одновременно выполнять различными конечностями (руками, ногами) разного рода работу.
75. Быстрая смена различных деятельностей разных конечностей.
76. Высокая степень упражняемости в разного рода движениях и их смене.
77. Способность сохранять долгое время непрерывное внимание к работе, не уставая заметно и не понижая внимания вследствие утомления.
78. Долго переносить голод и жажду, не истощаясь.
79. Способность противостоять влиянию погоды или нечувствительность к этому влиянию.
80. Подавление сонливости.
81. Смена дневной и ночной работы.
82. Продолжительное равномерное наблюдение за одним предметом.

83. Продолжительное равномерное наблюдение за несколькими предметами посредством одного и того же органа чувств, например за различными машинами или различными частями одной и той же работы (осмотрительность).
84. Одновременно наблюдать различными органами чувств (глаз и ухо), быстро отвечать на раздражение одного органа, не понижая внимания к ощущениям другого органа.
85. Концентрировать внимание на определенных повторяющихся периодах рабочего процесса.
86. Величайшее напряжение внимания в определенные моменты.
87. Быстро менять направление внимания, готовность воспринимать все новые ощущения.
88. Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных впечатлений.
89. Не ослаблять внимания в присутствии лиц другого пола.
90. Способность делать наблюдения без того, чтобы сознательно и произвольно направлять на них внимание.
91. Переносить неприятные впечатления (дурной запах, шум, грязь и т. д.).
92. Способность переносить мелкие неприятные ощущения (холодная вода, ожог, царапина, электрический ток) без потрясений.
93. Однообразная работа.
94. Работать не по схеме, самостоятельно вносить изменения.
95. Тщательно выполнять привычную работу.
96. Изобретение известных приемов для облегчения или ускорения предписанной работы.
97. Часто менять работу, не теряя лишнего времени на приноравливание к новой работе.
98. Быстро приспосабливаться к новым и непривычным требованиям.
99. Соревнование.
100. Совместная и дружная работа в общем помещении.
101. Долгое пребывание в одиночку и отсутствие возможности общения с людьми.
102. Согласование своей работы с работой других (товарищество).
103. Военная дисциплина.
104. Работа более головой, чем мускулами, напряжение ума, внимание и т. д.
105. Самостоятельно думать и распоряжаться, целесообразно распределять отдельные фазы работы по месту и времени.
106. Быстро принимать решение при изменении ситуации.
107. Совершать также опасную работу.
108. Постоянство, некапризность, независимость от настроения.
109. Осторожность.
110. Порядок, старательность, чистота.
111. Терпение, способность медленно и верно двигаться к цели.
112. Приказывать.
113. Энергичность, способность оживлять работу и побуждать к ней, сообщать другим свою волю.
114. Умение обращаться с подчиненными, быть с ними справедливым.
115. Тактичность, умение обращаться с людьми различного общественного положения, характера и т. д.
116. Повиноваться, в точности выполнять предписания.
117. Добросовестность, чувство долга, исполнительность.
118. Способность не давать мешать себе работать даже лицам начальствующим или опасным.
119. Ответственность, способность занимать ответственную должность.
120. Абсолютная честность, свойство не соблазняться доверенными чужими вещами или деньгами.
121. Умение молчать.
122. Всегда ровный, приятный характер.

123. Самостоятельная организация, целесообразное распределение работы между отдельными лицами.
124. Самостоятельное комбинирование, способность разбираться в фазах процессов производства предприятия и их взаимном соотношении.
125. Критическое отношение к своей работе.
126. Критическое отношение к чужой работе.
127. Быстро замечать и поправлять ошибочные впечатления.
128. Быстрый и уверенный письменный счет.
129. Быстрый и уверенный счет в уме.
130. Умение выражаться письменно.
131. Умение выражаться устно.
132. Умение чертить.
133. Умение рисовать.
134. Хороший стиль.
135. Выразительная мимика.
136. Коротко и ясно спрашивать.
137. Коротко и ясно отвечать.
138. Способность подробно описывать предмет или приспособление.
139. Способность изображать что-нибудь подробно и в разных видах.
140. Способность влиять на людей.
141. Понимание абстракции.
142. Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию других.
143. Подражание чужой деятельности.
144. Копировать чертежи.
145. Копировать рисунки.
146. Рисовать с натуры.
147. Выполнять работу по чертежу.
148. Самостоятельно набрасывать чертежи (эскизы).
149. Воспроизводить чертежи по моделям.
150. Установление красивых или бросающихся в глаза пространственных соотношений (чувство симметрии и т. д.).
151. Красиво распределять цвета или так, чтобы они бросались в глаза.

Обработка и анализ результатов

1. Рассчитать среднюю оценку каждого свойства для обследованной группы испытуемых. Выписать свойства, признанные необходимыми (средняя оценка от 1,6 до 2), и установить их иерархию.
2. Вычислить среднюю оценку для каждой группы свойств и занести в протокол полученные данные.

Образец протокола к занятию

№ вопросов	Свойства личности	Средний балл
1-4	Аттенционные	
5-10	Наблюдательность	
11-20	Мнемические	
21-30	Моторные	
31-35	Сенсорные	
36-40	Имажинитивные	
41-50	Мыслительные	
51-58	Эмоциональные	

59-68	Волевые	
69-74	Речевые	
75-83	Коммуникативные	

3. Сопоставить значимость индивидуально-психологических свойств с профессиональными задачами, характерными для изучаемой деятельности.

Методика отбора менеджеров в области финансового управления

Методика предложена американскими авторами (Smith et al., 1979). Претендент работает с методикой самостоятельно, приводя конкретные события из своей жизни, свидетельствующие, с его точки зрения, о готовности к эффективному выполнению деятельности.

Аналитические способности

Специалист в области финансового управления должен анализировать значительный объем экономической, технологической, политической, юридической и другой информации; опираясь на свои способности, делать выводы и учитывать сложные причины отношений между многочисленными переменными, отделять существенные данные от второстепенных.

На отдельном листе бумаги приведите примеры ваших прошлых достижений, демонстрирующих эти способности.

Интерперсональные и организаторские умения

Предполагается, что вы способны эффективно работать с различными категориями людей, представителями различных этнических групп, лицами, обладающими разнообразными личностными, возрастными и профессиональными особенностями. Кроме того, менеджер должен быть способен к тому, чтобы своевременно определить, где можно найти необходимую для организации информацию, знать, какую информацию и в какой момент следует донести до соответствующих уровней управления. Менеджер должен быть чувствительным к нуждам и требованиям людей, на различных уровнях организационной иерархии реализовать свои идеи решительно и эффективно.

На отдельном листе бумаги приведите примеры ваших прошлых достижений, которые демонстрируют, что вы обладаете этими умениями.

Мотивация, инициатива и способность организовывать работу

Менеджер должен обладать инициативой и мотивацией к обучению новым методам работы. Он должен быть способен организовать свое время для достижения поставленных целей и выполнения заданий руководства. Насколько вы готовы проявлять инициативу в поиске и исследовании более эффективных методов деятельности? Насколько хорошо вы можете работать с несколькими сложными объектами одновременно, организовать свою работу с ними с учетом степени важности и срочности?

На отдельном листе бумаги дайте примеры ваших прошлых достижений, которые демонстрируют ваши способности в этой области.

Способность к письменной речи

Менеджер должен хорошо владеть письменной речью. Можете ли вы писать ясно и точно, быстро и кратко выражать свои мысли на бумаге?

На отдельном листе бумаги дайте примеры ваших прошлых достижений, которые демонстрируют ваши способности в этой области.

Способность к устной коммуникации

Менеджер должен быть способен к быстрой, четкой и конструктивной коммуникации в

разнообразных ситуациях, включая взаимодействие с клиентами, подчиненными и высшим руководством. Менеджер формулирует свои мысли в лаконичной и адекватной форме, когда это необходимо, использует аргументы и метафоры, способствующие взаимопониманию.

На отдельном листе бумаги дайте примеры ваших прошлых достижений, которые демонстрируют ваши способности в устной коммуникации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Методики изучения склонности к различным видам профессиональной деятельности в связи с индивидуально-типологическими различиями людей

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО)

Методика разработана Е. А. Климовым и предназначена для выявления склонности к тому или иному типу профессии в соответствии с разработанной им классификацией типов.

Инструкция

Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнять любую работу. Но если бы вам пришлось выбирать только из 2 возможных, что бы вы предпочли?

В каждой из 20 пар предлагаемых видов деятельности выберите только один вид («а» или «б»), найдите ячейку на листе для ответов с соответствующим номером (например: 6а, 10б) и рядом поставьте знак «+».

Лист для ответов содержит 5 столбцов. Каждый столбец соответствует определенному типу профессии, и в нем проставлены номера по опроснику, относящиеся к данному типу. Название типов профессии по столбцам:

«человек — природа» — все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством;

«человек — техника» — все технические профессии;

«человек — человек» — все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением;

«человек — знак» — все профессии, связанные с расчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности;

«человек — художественный образ» — все творческие специальности.

Текст опросника

№	А	Б
1	Ухаживать за животными	Обслуживать машины (следить, регулировать)
2	Помогать больным	Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3	Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок	Следить за состоянием, развитием растений
4	Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т. п.)	Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать
5	Обсуждать научно-популярные книги, статьи	Обсуждать художественные книги (пьесы, концерты)
6	Выращивать молодняк (животных какой-либо породы)	Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7	Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	Управлять каким-либо грузовым средством (подъемным краном, трактором, тепловозом и т. п.)

8	Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т. д.)	Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9	Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику)	Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10	Лечить животных	Выполнять вычисления, расчеты
11	Выводить новые сорта растений	Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома и т. п.)
12	Разбирать споры, ссоры между людьми (убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять)	Разбираться в чертежах, схемах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13	Наблюдать, изучать работу кружков самодеятельности	Наблюдать, изучать микробов
14	Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты	Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах
15	Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые)	Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и т. д.
16	Делать лабораторные анализы в больнице	Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17	Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий	Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов
18	Организовывать культпоходы сверстников или младших ребят в театры, музеи, организовывать экскурсии, туристические походы и т. п.	Играть на сцене, принимать участие в концертах
19	Изготовлять по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания	Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20	Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада	Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.)

Лист для ответов

1	2	3	4	5

Обработка результатов

За каждый знак «+» проставляется 1 балл. По каждому столбцу листа для ответов баллы суммируются.

Выводы

Количество набранных баллов по столбцам определяет склонность к тому или иному типу профессии.

Методика «Исследование познавательных интересов в связи с задачами профессиональной ориентации» (автор А. Е. Голомшток) [1]

Для проведения исследования используются: карта интересов — опросник, отражающий направленность интересов в 29 сферах деятельности, и бланк для ответов, представляющий собой матрицу из 6 строк и 29 колонок. Каждая колонка соответствует одной из сфер интересов.

Заполнение бланка для ответов может выполняться индивидуально или в группе.

Инструкция

Для определения ваших ведущих интересов предлагаем перечень вопросов. Подумайте перед ответом на каждый вопрос и постарайтесь дать как можно более точный ответ. Если вы убедились, что вам очень нравится содержание вопроса, то в бланке для ответов в ячейке под тем же номером поставьте два знака «плюс» («+ +»), если просто нравится — один («+»), если не знаете, сомневаетесь — ноль, если не нравится — один знак «минус» («-»), а если очень не нравится — два («—»). Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них. Время заполнения бланка не ограничивается.

Текст опросника (карта интересов[2])

Любите ли вы? Нравится ли вам? Хотели бы вы?

1. Знакомиться с жизнью растений и животных.
2. Уроки по географии, чтение книг по географии.
3. Читать художественную или научно-популярную литературу о геологических экспедициях.
4. Уроки и учебники по анатомии и физиологии человека.
5. Уроки домоводства или домашние задания по домоводству.
6. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, о жизни и деятельности выдающихся физиков.
7. Читать об открытиях в химии или о жизни и деятельности выдающихся химиков.
8. Читать технические журналы.
9. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области электроники и радиотехники.
10. Знакомиться с разными металлами и их свойствами.
11. Узнавать о разных породах древесины и об их практическом применении.
12. Узнавать о достижениях в области строительства.
13. Читать книги, смотреть фильмы о водителях различных видов транспорта (автомобильного, железнодорожного и т. д.).
14. Читать книги, смотреть фильмы о летчиках и космонавтах.
15. Знакомиться с военной техникой.
16. Читать книги об исторических событиях и исторических деятелях.
17. Читать классиков русской и зарубежной литературы.
18. Читать и обсуждать газетно-журнальные статьи и очерки.
19. Обсуждать текущие дела и события в классе, школе, городе, стране.
20. Читать книги о жизни школы (о работе воспитателя, учителя).
21. Читать книги, смотреть фильмы о работе милиции.
22. Заботиться о порядке в вещах, красивом виде помещения, в котором живете, учитесь.
23. Читать книги типа «Занимательная математика», «Математический досуг».

---

[1] Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании. М., 1996. С. 237-244.

2 Некоторые вопросы в методике изменены ввиду их несоответствия реальности сегодняшнего дня и ввиду того, что школьники еще не выполняют профессиональную деятельность на производстве. — Примеч. автора.

24. Изучать экономическую географию.
25. Занятия иностранным языком.
26. Знакомиться с жизнью выдающихся художников, с историей искусства.
27. Знакомиться с жизнью выдающихся артистов, встречаться с ними, коллекционировать их фотографии.
28. Знакомиться с жизнью и творчеством выдающихся музыкантов, с вопросами теории музыки.
29. Читать спортивные газеты, журналы, книги о спорте.
30. Изучать биологию, ботанику, зоологию.
31. Знакомиться с различными странами по книгам и телепередачам.
32. Читать о жизни и деятельности знакомых геологов.
33. Читать о том, как люди научились бороться с различными болезнями, о знаменитых врачах и достижениях медицины.
34. Посещать с экскурсиями предприятия легкой промышленности.
35. Читать книги типа «Занимательная физика», «Физики шутят».
36. Производить опыты по химии, изучать химические явления в природе.
37. Знакомиться с новейшими достижениями техники (читать статьи в журналах, смотреть телепередачи).
38. Посещать радиотехнические кружки, интересоваться работой электрика.
39. Знакомиться с различными измерительными инструментами, используемыми при металлообработке, и работать с ними.
40. Наблюдать за изготовлением изделий из дерева (мебели).
41. Встречаться со строителями, наблюдать за их работой.
42. Читать популярную литературу о средствах передвижения.
43. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи о моряках, речниках.
44. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи на военные темы, знакомиться с историей войн, крупных сражений.
45. Обсуждать текущие политические события в стране и за рубежом.
46. Читать литературно-критические статьи.
47. Слушать радио, смотреть теленовости и тематические телепередачи.
48. Узнавать о событиях, происходящих в городе, республике, стране.
49. Давать объяснения товарищам, как выполнить учебное задание, если они не могут сделать его сами.
50. Справедливо рассудить поступок друга, знакомого или литературного героя.
51. Обеспечивать семью продуктами, организовывать питание для всех во время похода.
52. Читать научно-популярную литературу об открытиях в математике, о жизни и деятельности выдающихся математиков.
53. Интересоваться экономическими передачами по телевидению.
54. Читать художественную литературу на иностранном языке.
55. Быть членом редколлегии стенной газеты, заниматься ее художественным оформлением.
56. Посещать театр.
57. Слушать оперную или симфоническую музыку.
58. Посещать спортивные соревнования, слушать и смотреть спортивные передачи.
59. Посещать биологический кружок.
60. Заниматься в географическом кружке.
61. Собирать коллекцию минералов.
62. Изучать функции организма человека, причины возникновения болезней, способы их лечения.
63. Готовить обед дома.
64. Проводить опыты по физике.
65. Помогать учителю химии ставить опыты на уроках.

66. Разбирать и ремонтировать различные механизмы (часы, утюг и пр.).
67. Производить разнообразные замеры в электросетях с помощью приборов (вольтметра, амперметра).
68. Мастерить различные предметы и детали из металла.
69. Художественно обрабатывать дерево (вырезать, выпиливать, выжигать).
70. Набрасывать эскизы или выполнять чертежи различных построек.
71. Посещать кружок юных железнодорожников, автолюбителей.
72. Заниматься в секции парашютного спорта, в кружке авиамоделистов, в авиаклубе.
73. Заниматься в стрелковой секции.
74. Изучать историю возникновения различных народов и государств.
75. Писать сочинения по литературе.
76. Наблюдать за поведением, жизнью других людей.
77. Выполнять общественную работу, организовывать товарищей на какое-либо дело.
78. Проводить время с маленькими детьми, читать им книги, помогать им, играть с ними.
79. Устанавливать дисциплину среди сверстников и младших.
80. Играть в продавца, повара, официанта (для старших — в прошлом).
81. Заниматься в математическом кружке.
82. Просматривать экономические обзоры в газетах и популярных журналах.
83. Слушать по радиоприемнику передачи на иностранных языках, стараясь угадать, из какой страны идет передача.
84. Посещать музеи, художественные выставки.
85. Выступать на сцене перед зрителями.
86. Играть на каком-нибудь музыкальном инструменте.
87. Посещать спортивные соревнования.
88. Наблюдать за ростом и развитием животных, растений, вести записи наблюдений.
89. Собирать книги по географии, атласы.
90. Посещать геологический музей или краеведческий с соответствующей экспозицией.
91. Вникать в работу врача, фармацевта.
92. Посещать кружок по шитью и кройке, шить для себя.
93. Заниматься в физическом кружке или посещать факультативные занятия по физике.
94. Заниматься в химическом кружке, посещать факультативы по химии.
95. Заниматься в техническом кружке.
96. Знакомиться с устройством электроаппаратуры, ремонтировать ее, собирать и ремонтировать проигрыватели, приемники, магнитофоны.
97. Заниматься на уроках труда слесарным делом.
98. Заниматься в столярном кружке.
99. Наблюдать за ходом строительства, отделочными работами, помогать дома в ремонте квартиры.
100. Помогать милиции в работе с пешеходами по правилам уличного движения.
101. Участвовать в работе гребных и яхт-клубов.
102. Участвовать в военизированных играх.
103. Посещать исторические музеи, знакомиться с историческими местами.
104. Заниматься в литературном кружке.
105. Изучать манеру ведения передач тележурналистами.
106. Выступать в классе с сообщениями о событиях внутри страны и за рубежом.
107. Руководить кружком для младших школьников.
108. Выяснять скрытые причины поступков и поведения людей.
109. Оказывать различные услуги другим людям.
110. Решать сложные задачи по математике.
111. Точно вести расчет своих денежных расходов.
112. Заниматься в кружке по изучению иностранного языка или посещать платные

курсы.

113. Заниматься в художественном кружке.
114. Участвовать в смотрах художественной самодеятельности.
115. Петь в хоре или посещать музыкальную школу.
116. Заниматься в какой-либо спортивной секции.
117. Участвовать в биологических олимпиадах или готовить выставки растений или животных.
118. Путешествовать.
119. Принять участие в геологической экспедиции.
120. Ухаживать за больными, облегчать их состояние.
121. Посещать выставки кулинарии.
122. Участвовать в физических олимпиадах.
123. Участвовать в химических олимпиадах, решать сложные задачи по химии.
124. Разбираться в технических схемах и чертежах, самому чертить их.
125. Разбираться в сложных радиосхемах.
126. Посещать с экскурсиями промышленные предприятия, знакомиться с новой техникой, наблюдать за работой станков.
127. Мастерить что-нибудь из дерева своими руками.
128. Помогать в строительных работах.
129. Принимать посильное участие в обслуживании и ремонте автомобиля.
130. Мечтать о самостоятельных полетах на самолете.
131. Жить по жестко установленному режиму, строго выполнять распорядок дня.
132. Заниматься в историческом кружке, выступать с докладами на исторические темы.
133. Работать с литературными источниками, вести дневник впечатлений о прочитанном.
134. Участвовать в диспутах и читательских конференциях.
135. Подготавливать и проводить собрания.
136. Обсуждать вопросы воспитания детей и подростков.
137. Помогать работникам милиции.
138. Постоянно общаться с различными людьми.
139. Участвовать в математических олимпиадах.
140. Пытаться понять вопросы ценообразования, заработной платы.
141. Разговаривать с друзьями на иностранном языке.
142. Участвовать в выставках детского художественного творчества.
143. Участвовать в театральном кружке.
144. Участвовать в музыкальных конкурсах.
145. Принимать личное участие в спортивных соревнованиях.
146. Выращивать в саду, на огороде или дома растения, ухаживать за домашними животными.
147. Проводить топографическую съемку местности.
148. Совершать длительные трудные походы.
149. Интересоваться работой знакомых медиков.
150. Шить, кроить, создавать модели одежды.
151. Решать сложные задачи по физике.
152. Посещать с экскурсиями химические предприятия.
153. Участвовать в выставках технического творчества.
154. Собирать радиоприемники.
155. Изготавливать на станке различные детали и изделия.
156. Выполнять по чертежам столярные работы.
157. Работать в молодежных лагерях на стройке.
158. Изучать правила дорожного движения для водителей.

159. Изучать морское дело.
160. Читать воспоминания полководцев.
161. Ходить в походы по историческим местам родного края.
162. Сочинять стихи, писать рассказы.
163. Писать заметки или очерки в стенгазету класса, школы.
164. Выполнять общественные поручения.
165. Организовывать игры или праздники для малышей.
166. Изучать законодательные документы, изучать в школе гражданское право.
167. Оказывать людям различные услуги.
168. Выполнять математические действия по формулам.
169. Интересоваться проблемами экономики народного хозяйства.
170. Участвовать в олимпиадах по иностранным языкам.
171. Посещать художественные музеи, картинные галереи, выставки.
172. Играть на сцене в спектаклях, сниматься в кино.
173. Слушать классическую музыку по радио, смотреть по телевидению передачи о музыке и музыкантах.
174. Помогать учителю физкультуры в проведении уроков.

Бланк для ответов по Карте интересов

Ф.И.О.

Пол

Возраст

Школа/Класс

Дата заполнения

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	
59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	
88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	
117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	
146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	
																													+
																													-

Обработка результатов

За каждый знак «+» в бланке для ответов проставляется +1 балл, за каждый знак «-» проставляется -1 балл, за нулевой ответ — 0 баллов. В каждом из 29 столбцов подсчитывается количество положительных и отрицательных ответов (баллов).

Выводы

Чем больше положительных ответов в каком-нибудь столбце, тем больше выражен у школьника интерес к данному роду занятий. Необходимо обратить внимание не только на ведущие интересы, но и на те виды занятий, к которым интерес отсутствует, т. е. где наибольшее количество «минусов».

Оценка степени выраженности интересов имеет 5 градаций: «высшая степень отрицания» — от -12 до -6 баллов, «интерес отрицается» — от -5 до -1, «интерес выражен слабо» — от +1 до +4, «выраженный интерес» — от +5 до +7 и «ярко выраженный интерес» — от +8 до +12 баллов.

Методика Дж. Холланда (1985)

Методика предназначена для определения типов личности, предпочитающих те или иные профессии. Она рассчитана на людей, имеющих достаточно высокий образовательный уровень.

На основании предпочитаемых занятий Холланд описал 6 типов личности, присущих западной культуре:

Р-тип — реалистический;

И-тип — исследовательский;

А-тип — артистический;

С-тип — социальный;

П-тип — предпринимательский;

К-тип — конвенциональный.

Взаимоотношения между этими типами описываются Дж. Холландом в виде гексагена — шестиугольника, на вершинах которого расположены типы личности в определенном порядке: Р-И-А-С-П-К. Чем ближе друг к другу расположены типы, тем больше сходства между ними.

Реалистический тип

Это мужской, несоциальный, стабильный, ориентированный на настоящее тип. Занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием.

Предпочитаемые виды деятельности:

- любая деятельность, которая дает ощутимый результат; люди этого типа предпочитают действие мышлению, конкретные задачи трудным и абстрактным проблемам;
- управление большими машинами, тяжелым оборудованием, механизмами и использование инструментов, требующих точности, ловкости, координированность (сверлильный, токарный станки, бор дантиста, хирургический скальпель, ювелирные инструменты);
- строительство, ремонт, военное дело, конструкторские работы.

Способности:

- физическая сила, ручная ловкость, психомоторные навыки;
- механические способности, изобретательность;
- математические способности.

Личностные качества и ценности:

- эмоциональная стабильность;
- практичность, бережливость;
- упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску;
- скромность, застенчивость, откровенность, искренность, естественность;
- независимость, консервативность, склонность к поддержке традиционных ценностей;
- ригидность, медленное принятие новых идей, подчиняемость, конформность;
- аккуратность, тщательность, систематичность при выполнении работы;
- склонность к регламентации работы (что, как и когда надо делать);
- не склонны к лишним разговорам, обсуждениям и переговорам.

Межличностные отношения:

- взаимодействие с С-типом может вызывать недружелюбие, непонимание, резкость;
- наиболее близок к И- и К-типам, предпочитает работать с ними.

Предпочитаемое окружение:

- природа, сельская местность;
- наименьшее взаимодействие с другими людьми;.
- ситуации, требующие небрежной одежды;
- организации, имеющие жесткую иерархическую подчиненность и авторитарность

(силовые структуры);

- фирмы, производящие конкретные, ощутимые продукты;
- транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия.

Типичные хобби:

- реставрация старых механизмов (автомобили, часы и т. п.), ремонт, конструирование, сборка различных устройств;
- строительные и восстановительные работы;
- фермерство, обустройство дачи, огородничество, садоводство;
- охота, рыболовство, туризм;
- управление моторными видами транспорта;
- физически опасные виды спорта, спорт на открытом воздухе.

Профессии Р-типа: ветеринар, водитель, инженер, картограф, лесничий, милиционер, пилот, плотник, сварщик, фермер.

Исследовательский тип

Предпочитаемые виды деятельности:

- предпочитают размышления действиям;
- сбор информации, ее систематизация, анализ;
- выполнение сложных или абстрактных заданий;
- решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий;
- независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;
- выполнение научной или лабораторной работы.

Способности:

- математические;
- склонность к анализу;
- рациональность, эрудированность;
- навыки письменного изложения мысли;
- склонность к рациональному логическому анализу.

Личностные качества и ценности:

- независимость, самостоятельность, самомотивация, ориентированность на задачу, погруженность в работу;
- сдержанность, интроспективность, склонность к анализу, рациональность, методичность;
- любознательность, креативность;
- уверенность в себе, ориентированность на нетрадиционные ценности и установки;
- склонность к выяснению множества деталей, чтобы сделать заключение, поиску причин, стоящих за тем или иным явлением; склонность к излишнему фокусированию на деталях, что мешает увидеть проблему целиком; склонность к пересмотру информации заново перед принятием решения.

Межличностные отношения:

- взаимоотношения с П-типом порождают много проблем и вопросов;
- наиболее схож с типами Р и А.

Предпочитаемое окружение:

- слабоструктурированные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях;
- организации, ориентированные на достижение, исследовательские и проектные лаборатории и фирмы, университеты и институты;
- ограниченность общения с другими людьми.

Типичные хобби:

- работа (часто полностью поглощен своей работой и работает много часов в день);

- сложные виды деятельности, которые требуют освоения многих фактов, деталей (парусный спорт, подводное плавание, альпинизм, астрономия и т. п.);
- компьютеры: оценка, программирование, чтение литературы, обсуждение проблем;
- чтение научной литературы.

Артистический тип

Предпочитаемые виды деятельности:

- художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, литературное творчество и т. п.);
- игра на музыкальных инструментах;
- исполнительская актерская деятельность.

Способности:

- воображение, креативность;
- музыкальные способности;
- артистические способности;
- вербально-лингвистические способности; чувство гармонии, вкуса. Личностные характеристики и ценности:
- независимость, самостоятельность, нонконформизм;
- импульсивность, экспрессивность, эмоциональность, чувствительность;
- непрактичность, беспорядочность;
- интуитивность, ориентированность на ценности красоты и эстетичности, образность мышления;
- стремление к самовыражению, демонстративность;
- оригинальность, открытость, свобода от условностей;
- допускает альтернативные варианты решения проблем.

Межличностные отношения:

- более всего несхож с К-типом;
- близок к И- и С-типу.

Предпочитаемое окружение:

- неструктурированные, гибкие организации, дающие возможность для самовыражения (артистические студии, театры, концертные залы и т. п.);
- организации, обучающие артистическим навыкам (музыкальные и художественные школы, институты искусств и т. п.);
- музеи, библиотеки, галереи, рекламные и дизайнерские фирмы.

Типичные хобби:

- фотография, рисование, живопись;
- посещение танцевальных и музыкальных концертов, театров, музеев;
- сочинение поэм, рассказов, художественное коллекционирование;
- игра на музыкальных инструментах, занятие танцами.

Профессии А-типа: артист, дирижер, директор музея, архитектор, фотограф, скульптор, учитель музыки.

Социальный тип

Предпочитаемые виды деятельности:

- ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
- обучение, объяснение, разъяснение;
- оказание помощи, консультирование;
- организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Способности:

- вербальные способности;

- навыки общения и взаимодействия с людьми;
- преподавательские, ораторские способности;
- навыки слушания.

Личностные характеристики и ценности:

- гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность;
- кооперативность, настроенность на других, понимание других;
- тактичные, эмоционально теплые, дружеские, жизнерадостные, оптимистичные.

Межличностные отношения:

- более всего несхож с Р-типом;
- близок к А- и П-типам.

Предпочитаемое окружение:

- социальные организации, школы, религиозные организации, учреждения по отбору персонала;
- медицинские учреждения, психиатрические, психотерапевтические, психологические консультативные службы;
- агентства социальной защиты.

Типичные хобби:

- организация развлечения других;
- посещение общественных мероприятий, собраний;
- добровольное выполнение благотворительной и социальной работы.

Профессии С-типа: учитель, воспитатель, работник сферы здравоохранения, социальный работник, психолог, священнослужитель.

Предпринимательский тип

Предпочитаемые виды деятельности:

- работа с людьми в организациях для достижения организационных целей и экономического успеха;
- финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности;
- продажа, покупка, коммерция, предпринимательство;
- проведение собраний групп, руководство организациями, компаниями, управление людьми и проектами;
- проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т. п.

Способности:

- организаторские, ораторские, вербальные способности, способность убеждения;
- руководящие и лидерские;
- социальные навыки и навыки межличностного взаимодействия;
- склонность к предпринимательской деятельности.

Личностные качества и ценности:

- стремление к власти, к позиции лидера, к высокому статусу;
- амбициозность, азартность, соревновательность, доминантность, самоуверенность, агрессивность, авантюристичность;
- экстравертированность, коммуникабельность;
- ориентация на деньги, власть, материальное благополучие;
- оптимистичность, энергичность, любовь к популярности.

Межличностные отношения:

- более всего затруднено взаимодействие с И-типом;
- лучше всего срабатывается с С- и К-типами.

Предпочитаемое окружение:

- посты в государственных и политических организациях с властью, по распоряжению крупными финансами;

- промышленные фирмы, компании по розничной и оптовой продаже, агентства по продаже земельных участков, домов, недвижимости, брокерские фирмы.

Типичные хобби:

- членство в клубах и организациях, посещение собраний;
- спортивные состязания (в качестве зрителя или участника), богатый отдых;
- развлечения, организация вечеринок, увеселений;
- политическая деятельность.

Профессии П-типа: коммерсант, адвокат, предприниматель, страховой агент, биржевой брокер, менеджер.

Конвенционный тип

Предпочитаемые виды деятельности:

- работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности;
- управление офисным оборудованием;
- ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг;
- написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм.

Способности:

- арифметические;
- канцелярские;
- тонкая ручная моторика;
- организованность, пунктуальность, педантичность, аккуратность.

Личностные качества и ценности:

- сознательность, упорство, практичность, честность;
- самоконтроль, консервативность, осторожность, плановитость, конформность;
- бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии;
- для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане, удобен для групповой работы.

Межличностные отношения:

- наиболее несхож с типом А;
- ближе всего к типам Р и П.

Предпочитаемое окружение:

- хорошо работает в организациях, но предпочитает не лидерскую, а подчиненную роль;
- большие корпорации, финансовые организации, банки, бухгалтерские конторы;
- отделы контроля качества, архивы, картотеки, инспекции;
- хорошо структурированные организации со строгой иерархией.

Типичные хобби:

- коллекционирование (марки, монеты и т. п.);
- постройка моделей;
- проекты улучшения жилища;
- участие в гражданских и общественных организациях;
- игры с ясными и четкими правилами.

Профессии К-типа: бухгалтер, кассир, банкир, секретарь, счетовод.

Опросник профессиональных предпочтений (ОПП)

Цель применения: точное определение запросов в профессиональной сфере.

Область применения: методика используется в крупных организациях, на предприятиях, в учебных заведениях и рассчитана на людей, имеющих достаточно высокий образовательный и профессиональный уровень подготовки. Тестируемые должны быть не моложе 17 лет и иметь (или получать) как минимум среднее образование.

Способ применения: ценность методики проявляется при ее периодическом использовании через 2-3 года, что позволяет изучить развитие личности и изменения в окружающей профессиональной среде.

Форма тестирования: ОПП можно проводить как индивидуально, так и в группе любой величины.

Обработка результатов: необходимо подсчитать количество положительных ответов («да») для шкалы Р-субтеста «Деятельности» и записать это число под данной шкалой в соответствующей графе бланка ответов. То же самое следует проделать и с остальными шкалами: И, А, С, П, К. Аналогичным образом обрабатываются ответы по субтесту «Способности» и «Карьеры». Необходимо сложить все три числа, относящиеся к шкале Р, и полученную сумму записать в графе «Сумма "Д" по трем субтестам» бланка ответов. То же самое сделать и по остальным шкалам: И, А, С, П, К. Букву с самым большим количеством баллов вносят в первую клетку графы «Код». Во вторую клетку этой графы нужно вписать букву со следующим по величине количеством баллов и т. д. Если двум буквам соответствует одинаковое количество баллов, то они обе заносятся в графу «Код» в любом порядке.

Интерпретация результатов: полученный код испытуемого показывает степень его соответствия каждому из 6 типов. Чем выше количество баллов по какой-либо шкале, тем больше соответствие испытуемого данному типу и сильнее его интересы в этой области. Типы, обозначения которых не вошли в код, — это типы, которым обследуемый практически не соответствует.

Используя гексагон Дж. Холланда, можно определить однородность личности испытуемого. Если в код испытуемого входят буквы, расположенные рядом друг с другом в шестиугольнике, то можно говорить об однородности личности. Чем дальше друг от друга расположены буквы кода в шестиугольнике, тем ниже однородность личности.

Индивиды высокой и средней однородности легче найдут удовлетворение профессией, если их код соответствует коду профессии. Испытуемые с кодом низкой однородности труднее находят удовлетворение профессией, даже если их код хорошо подходит к коду профессии.

Одним из путей помощи людям с низкой однородностью кода является подбор профессии или карьеры по первой букве кода. Интересы же, относящиеся к противоположному типу, могут удовлетворяться вне сферы работы — в хобби, досуговых формах деятельности.

Для определения дифференцированности интересов личности необходимо определить разность между баллами по методике ОПП. Если разность между баллами по шкалам, вошедшим в код, менее 8 баллов, то область интересов испытуемого определяется как слабо дифференцированная. Такой же вывод делается, если разность между высшим и низшим баллами из показателей 6 шкал составляет менее 15. Это означает, что интересы испытуемого примерно одинаковы во всех 6 типах.

Индивиды с плохо дифференцированным кругом интересов часто встречают трудности в составлении списка профессий, плохо осознают, чего они хотят от своей профессиональной карьеры, и требуют длительной консультативной работы.

Опросник профессиональных предпочтений (ОПП)

Данный тест разработан для исследования профессиональных интересов и предпочтений человека. Он поможет вам соотнести ваши склонности, способности и интересы с конкретными профессиями, более точно определить круг ваших запросов в профессиональной сфере и окажет содействие при планировании вашей профессиональной карьеры.

Если вы уже размышляли о выборе профессии или о ее смене, то данный тест поможет вам обосновать свои решения, а также подсказать другие возможные варианты разрешения этих вопросов. Вы получите гораздо более ощутимый результат, если будете вдумчиво работать с данной методикой.

Внимательно читайте инструкции к субтестам и отмечайте свои ответы на «Бланке

ответов».

Деятельности. Ниже приводятся различные виды деятельностей, которые отражают широкий круг интересов и установок. Обведите букву «Д» в бланке ответов, если вид деятельности под соответствующим номером вам подходит, нравится или вы считаете, что он вам подойдет. Если тот или иной вид деятельности вам не нравится, не подходит или вы от него не в восторге, то обведите букву «Н».

Р-Деятельности

1. Пройти курс обучения работам по дереву.
2. Работать на легковом автомобиле.
3. Ремонтировать хозяйственные постройки.
4. Ремонтировать электроприборы.
5. Настраивать музыкальную стереосистему.
6. Мастерить по дому.
7. Работать на дачном участке.
8. Пройти курс обучения на автомеханика.
9. Самостоятельно ремонтировать квартиру.
10. Решать технические проблемы.
11. Реставрировать, ремонтировать старые приборы, механические устройства (часы, швейную машину, пишущую машинку и т. п.).

И-Деятельности

1. Работать в научно-исследовательской лаборатории.
2. Применять математику для решения практических проблем.
3. Изучать научные теории.
4. Анализировать информацию для разработки новых предложений и рекомендаций.
5. Читать научные книги и журналы.
6. Находить решения сложных проблем
7. Посещать научный музей.
8. Систематизировать и классифицировать данные по различным проблемам.
9. Пройти курс математической статистики.
10. Размышлять над научными проблемами.
11. Освоить новую научную дисциплину.

А-Деятельности

1. Играть на музыкальном инструменте.
2. Писать для журнала или газеты.
3. Воплощать в драматическое произведение рассказ или художественный замысел.
4. Играть в ансамбле, группе или оркестре.
5. Конструировать мебель или одежду.
6. Писать портреты или заниматься фотографией.
7. Пройти курсы по дизайну.
8. Выпускать журнал или газету.
9. Заниматься рисунком или живописью.
10. Читать или писать поэтические произведения.
11. Создавать декоративные изделия (чеканка, резьба, выжигание).

С-Деятельности

1. Работать в сфере социальной поддержки и защиты.
2. Обучаться на курсах по психологии человеческих взаимоотношений.
3. Изучать факты нарушения закона несовершеннолетними.

4. Дискутировать по вопросам отношений между людьми.
5. Обучать других выполнять какую-либо работу.
6. Читать книги по социологии.
7. Помогать людям, страдающим физическими недостатками.
8. Помогать советом в трудных ситуациях.
9. Преподавать в учебных заведениях.
10. Заботиться о детях или помогать пожилым людям.
11. Обучаться на курсах гидов или экскурсоводов.

П-Деятельности

1. Быть руководителем проекта или какого-либо мероприятия.
2. Пройти курсы или семинар для руководителей.
3. Читать о руководителях в бизнесе или правительстве.
4. Участвовать в политических кампаниях.
5. Организовать собственное дело и руководить им.
6. Принимать решения в важных и ответственных делах.
7. Оказывать влияние на других людей.
8. Присутствовать на аукционах, торгах.
9. Руководить работой других.
10. Следить за конъюнктурой рынка.
11. Организовывать и проводить выборные кампании.

К-Деятельности

1. Содержать свой рабочий стол и служебное помещение в порядке.
2. Работать с микрокалькулятором.
3. Провести инвентаризацию материальных ресурсов.
4. Записывать свои расходы.
5. Проводить проверку документации на предмет выявления ошибки или пропажи.
6. Производить математические расчеты в бухгалтерии или бизнесе.
7. Вести деловую переписку.
8. Управлять оргтехникой, вычислительными машинами в учреждении.
9. Заполнять стандартные формы, подробные анкеты.
10. Обучаться на бухгалтерских курсах.
11. Оформлять и печатать деловые бумаги.

Способности. Обведите «Д» для тех видов умений, которыми вы обладаете и которые вы можете применять грамотно и компетентно. Обведите «Н» для тех видов умений и способностей, которыми вы никогда не обладали, а соответствующую деятельность никогда не осуществляли или осуществляли плохо.

Р-Способности

1. Я могу выполнять простой ремонт телевизора или радиоприемника.
2. Я могу ремонтировать мебель.
3. Я могу использовать электромеханические инструменты (пилу, дрель, токарный или шлифовальный станки) для работ по дереву.
4. Я могу читать чертежи, эскизы, схемы.
5. Я могу сделать простой электрический ремонт.
6. Я могу заменить масло или резину в легковой машине.
7. Я могу сделать масштабный чертеж.
8. Я могу пользоваться большинством столярных инструментов.
9. Я могу производить простой слесарный ремонт.

10. Я могу рассчитать количество материалов для проведения ремонта.
11. Я могу использовать электроизмерительные приборы.

И-Способности

1. Я могу использовать компьютер при изучении научной проблемы.
2. Я могу разобраться в физических свойствах многих веществ.
3. Я могу расшифровать простые химические формулы.
4. Я могу использовать калькулятор или логарифмическую линейку для научных исследований.
5. Я могу применять микроскоп для решения научных задач.
6. Я могу использовать математическую статистику для решения научных проблем.
7. Я могу описать основные функции человеческого организма.
8. Я могу применять логарифмические таблицы.
9. Я могу написать реферат по проблеме.
10. Я могу назвать 3 блюда с высоким содержанием белка.
11. Я могу кратко и четко изложить какую-либо научную теорию.

А-Способности

1. Я могу написать рассказ.
2. Я могу создать рекламный плакат.
3. Я могу писать красками, акварелью, лепить скульптуру.
4. Я могу обрисовать или описать человека так, что его можно узнать.
5. Я могу создать сценическое воплощение идеи или сюжета.
6. Я могу написать рекламное объявление.
7. Я могу разрабатывать дизайн для упаковки продуктов.
8. Я могу декорировать рабочие помещения учреждений.
9. Я могу играть в пьесе.
10. Я могу сам изготовить простые украшения для дома
11. Я могу выполнить художественный фотоснимок, слайд.

С-Способности

1. Я могу хорошо принять гостей.
2. Мне легко помогать другим в принятии решений.
3. Я участвовал в акциях благотворительности.
4. Мне легко объяснять какие-либо вещи другим.
5. Я могу возглавить групповую дискуссию.
6. Мне легко удается создавать людям хорошее настроение.
7. Мне легко разговаривать с любыми людьми.
8. Мне легко удается помогать людям планировать их будущее.
9. Мне легко тренировать других.
10. Мне легко учить других.
11. Я хорошо разбираюсь в людях.

П-Способности

1. Я могу организовать работу других.
2. Я легко оцениваю собственные достоинства.
3. Я легко могу заинтересовать других.
4. Я могу организовать и управлять кампанией по продаже.
5. Я хороший продавец.
6. Я легко планирую стратегию для достижения цели.

7. Я хороший публичный оратор.
8. Я знаю, как стать лидером, добивающимся успехов.
9. Я могу отстаивать свою точку зрения.
10. Я могу начать свое собственное дело.
11. Я могу развить в себе желаемые качества.

К-Способности

1. Я могу обрабатывать корреспонденцию и другие документы.
2. Я могу легко получить необходимую информацию по телефону.
3. Я могу вести учет доходов и расходов.
4. Я могу использовать компьютер для анализа данных бизнеса.
5. Я могу печатать на машинке достаточно быстро.
6. Я могу составлять деловые письма.
7. Я могу управлять редактором текстов на компьютере.
8. Я могу создавать обстановку для деловых встреч.
9. Я могу работать на копировальной машине.
10. Я могу быстро замечать ошибки в расчетах, текстах.
11. Я могу успешно пользоваться каталогами.

Карьеры. Ниже приводится перечень карьер в бизнесе, промышленности, государственных учреждениях, различных видах искусства и науки. Обведите «Д» для тех видов карьер, которые вас интересуют или нравятся вам. Обведите «Н» для тех видов карьер, которые вам не нравятся или вы находите их неинтересными.

Р-Карьеры

1. Плотник.
2. Фермер.
3. Автомеханик.
4. Специалист по электронной аппаратуре.
5. Лесник.
6. Шофер.
7. Сварщик.
8. Радиоинженер.
9. Инженер-механик.
10. Гравировщик, изготовитель печатей, штампов.
11. Экономист — плановик производства.
12. Инженер — конструктор по разработке инструментов.
13. Ювелир, специалист по обработке драгоценных камней.
14. Оператор энергетической установки.

И-Карьеры

1. Инженер-конструктор.
2. Техник медицинской лаборатории.
3. Физик.
4. Химик.
5. Издатель научного или научно-популярного журнала.
6. Ботаник.
7. Хирург.
8. Антрополог.
9. Семейный врач.
10. Метеоролог.

11. Научный работник в области социальных наук.
12. Биолог.
13. Научный работник исследовательской лаборатории.
14. Автор научно-популярных книг и статей.

А-Карьеры

1. Писатель.
2. Фотограф.
3. Музыкант-аранжировщик.
4. Художник.
5. Певец.
6. Автор художественных произведений.
7. Музыкант-исполнитель.
8. Эксперт по живописи.
9. Журналист.
10. Художник по копиям (копиист).
11. Издатель газеты.
12. Актер.
13. Архитектор.
14. Дизайнер.

С-Карьеры

1. Преподаватель высшей школы.
2. Работник в социальной области.
3. Логопед.
4. Учитель школы.
5. Психолог.
6. Специалист по семейному консультированию.
7. Преподаватель общественных и социальных наук.
8. Сотрудник службы социальной поддержки.
9. Инструктор молодежного лагеря.
10. Консультант по выбору профессии.
11. Социолог.
12. Инспектор по делам несовершеннолетних.
13. Сотрудник службы «телефон доверия».
14. Священнослужитель.

П-Карьеры

1. Управляющий фирмой.
2. Управляющий гостиницей.
3. Директор на радио и телевидении.
4. Агент по продаже недвижимости (домов, земельных участков).
5. Управляющий распродажей.
6. Заведующий отделом маркетинга.
7. Управляющий магазином.
8. Адвокат.
9. Директор рекламного агентства.
10. Посредник в торговых операциях. Продавец, торговый работник.
11. Судья.
12. Брокер на бирже.

13. Руководитель спортивной команды.
14. Музыкальный руководитель.

К-Карьеры

1. Экономист.
2. Счетовод.
3. Секретарь-машинистка.
4. Кассир в банке.
5. Инспектор в банке.
6. Налоговый инспектор.
7. Ревизор.
8. Контролер кредитов.
9. Оператор ЭВМ.
10. Судебный исполнитель.
11. Архивариус.
12. Бухгалтер.
13. Нотариус.
14. Библиотекарь.

Бланк ответов «ОПП»

Фамилия, имя, отчество ____________________

Пол М/Ж ________

Возраст ________ (лет)

Образование ____________________

Профессия ____________________

Стаж работы по профессии ______________________

Должность на данный момент _____________________

Деятельности																	
1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н
2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н
3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н
4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н
5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н
6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н
7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н
8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н
9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н
10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н
11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н
Сумма «Д»																	
Способности																	
1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н
2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н
3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н
4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н
5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н
6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н
7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н
8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н
9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н
10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н
11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н

Сумма «Д»																	
Карьеры																	
1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н	1	Д	Н
2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н	2	Д	Н
3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н	3	Д	Н
4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н	4	Д	Н
5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н	5	Д	Н
6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н	6	Д	Н
7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н	7	Д	Н
8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н	8	Д	Н
9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н	9	Д	Н
10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н	10	Д	Н
11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н
12	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н
13	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н
14	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н	11	Д	Н
Сумма «Д»																	
Сумма «Д» по трем субтестам																	

Однозначный вывод о принадлежности к определенному типу личности можно сделать только в том случае, если оценка этого типа на несколько баллов выше, чем оценки других типов. Более точный вывод о профессиональной принадлежности личности можно сделать, учитывая не максимальную оценку по одному из типов, а определяя 3 типа, имеющие наибольшие оценки. Дело в том, что в соответствии с теорией Дж. Холланда 6 типов личности размещены на шестиграннике друг с другом по степени сходства. Каждый тип наиболее сходен со своими соседями по шестиугольнику и наиболее отличается от противоположного в шестиугольнике типа личности. Порядок их расположения по часовой стрелке таков: реалистичный, интеллектуальный, артистический, предприимчивый, социальный, конвенциальный. Следовательно, реалистичный тип более схож с интеллектуальным и конвенциальным, артистический — с интеллектуальным и предприимчивым и т. д.

В том случае, если 3 типа, получившие наибольшие оценки, являются смежными, то профессиональный выбор для этого человека будет наиболее обоснованным. При этом можно отдать предпочтение не только типу, имеющему максимальную оценку, но также тому типу, который находится посредине между двумя остальными.

Если же 3 наиболее предпочитаемых типа находятся по разные стороны шестиугольника, то сделать выбор гораздо сложнее. В этом случае будет разумным привлечь для принятия решения другие основания, дополнительную информацию и т. п.

Методика Д. Кейерси

Методика предназначена для выявления типа темперамента — одной из наиболее устойчивых личностных характеристик. Опросник разработан в 1956 г. профессором Калифорнийского университета Д. Кейерси. Создан на основе известного варианта методики Майерс-Бриггс (МВТ1) как форма, более удобная для проведения массовых психодиагностических исследований.

Методика позволяет определить относительную выраженность следующих параметров, психических свойств:

- экстраверсии — интроверсии (шкала Е-1);
- интуиции — здравого смысла (шкала N-8);
- мышления — чувства (шкала Т — Р);
- планомерности — импульсивности (шкала 1-Р).

Методика Д. Кейерси широко распространена в технологиях профориентации, психологическом консультировании. Возможности методики:

- определяет устойчивые личностные черты, связанные, с точки зрения авторов, с темпераментом;
- позволяет составить целостный типологический функциональный портрет личности;
- наиболее целесообразно использовать при отборе на должности с высоким уровнем неопределенности алгоритма труда, т. е. такие, где велика роль личности работника (например, позиции руководителей разных уровней, должности, связанные с работой в экстремальных физических или социальных условиях);
- описания типов личности в методике достаточно конкретны и понятны человеку без психологической подготовки, что позволяет испытуемым довольно быстро получить результаты тестирования.

Ограничения методики:

- выявляет скорее ценностные регуляторы профессионального самоопределения, чем реальные возможности оптанта осуществить сделанный профессиональный выбор;
- отсутствуют сведения о валидности и надежности результатов тестирования.

Опросник Д. Кейерси

Инструкция. Вам предлагается ответить на 70 вопросов. На каждый из них существует два варианта ответа («а» или «б»). Все ответы равноценны, правильных или неправильных ответов нет. Необходимо выбрать тот, который вам подходит более всего, и в соответствующей графе ответного бланка поставить «+». Если вы сомневаетесь, какой ответ выбрать, постарайтесь сделать выбор, вспомнив наиболее характерное для вас поведение в подобных ситуациях. Работайте быстро, подолгу не задумываясь над ответом, не пропуская вопросов. Не забудьте вписать в бланк необходимые сведения о себе (фамилию и т. д.).

1. В компании (на вечеринке) вы:
   а) общаетесь со многими, включая и незнакомцев;
   б) общаетесь с немногими — вашими знакомыми.
2. Вы человек скорее:
   а) реалистичный, чем склонный теоретизировать;
   б) склонный теоретизировать, чем реалистичный.
3. Как, по-вашему, что хуже:
   а) «витать в облаках»;
   б) придерживаться проторенной дорожки.
4. Вы более подвержены влиянию:
   а) принципов, законов;
   б) эмоций, чувств.
5. Вы более склонны:
   а) убеждать;

б) затрагивать чувства.

6. Вы предпочитаете работать:
   а) исполняя все точно в срок;
   б) не связывая себя определенными сроками.
7. Вы склонны делать выбор:
   а) довольно осторожно;
   б) внезапно, импульсивно.
8. В компании (на вечеринке) вы:
   а) остаетесь допоздна, не чувствуя усталости;
   б) быстро утомляетесь и предпочитаете уйти пораньше.
9. Вас более привлекают:
   а) здравомыслящие люди;
   б) люди с богатым воображением.
10. Вам интереснее:
   а) то, что происходит в действительности;
   б) те события, которые могут произойти.
11. Оценивая поступки людей, вы больше учитываете:
   а) требования закона, чем обстоятельства;
   б) обстоятельства, чем требования закона.
12. Обращаясь к другим, вы склонны:
   а) соблюдать формальности, этикет;
   б) проявлять свои личные, индивидуальные качества.
13. Вы человек скорее:
   а) точный, пунктуальный;
   б) неторопливый, медлительный.
14. Вас больше беспокоит необходимость:
   а) оставлять дела незаконченными;
   б) непременно доводить дела до конца.
15. В кругу знакомых вы, как правило:
   а) в курсе происходящих там событий;
   б) узнаете о новостях с опозданием.
16. Повседневные дела вам нравится делать:
   а) общепринятым способом;
   б) своим оригинальным способом.
17. Предпочитаю таких писателей, которые:
   а) выражаются буквально, напрямую;
   б) пользуются аналогиями, иносказаниями.
18. Что вас больше привлекает:
   а) стройность мысли;
   б) гармония человеческих отношений.
19. Вы чувствуете себя увереннее:
   а) в логических умозаключениях;
   б) в практических оценках ситуации.
20. Вы предпочитаете, когда дела:
   а) решены и устроены;
   б) не решены и пока не улажены.
21. Как, по-вашему, вы человек скорее:
   а) серьезный, определенный;
   б) беззаботный, беспечный.
22. При телефонных разговорах вы:

а) не продумываете заранее то, что будет сказано;
б) мысленно репетируете то, что нужно сказать.

23. Как вы считаете, факты:
   а) важны сами по себе;
   б) есть проявление общих закономерностей.
24. Фантазеры, мечтатели обычно:
   а) раздражают вас;
   б) довольно симпатичны вам.
25. Вы чаще действуете как человек:
   а) хладнокровный;
   б) вспыльчивый, горячий.
26. Каким, по-вашему, хуже быть:
   а) несправедливым;
   б) беспощадным.
27. Обычно вы предпочитаете действовать:
   а) тщательно оценив все возможности;
   б) полагаясь на волю случая.
28. Вам приятнее:
   а) покупать что-либо;
   б) иметь возможность купить.
29. В компании вы, как правило:
   а) первым заводите беседу;
   б) ждете, когда с вами заговорят.
30. Здравый смысл:
   а) редко ошибаетесь;
   б) часто попадаете впросак.
31. Детям часто не хватает:
   а) практичности;
   б) воображения.
32. В принятии решений вы руководствуетесь скорее:
   а) принятыми нормами;
   б) своими чувствами, ощущениями.
33. Вы человек скорее:
   а) твердый, чем мягкий;
   б) мягкий, чем твердый.
34. Что, по-вашему, больше впечатляет:
   а) умение методично организовывать;
   б) умение приспособиться и довольствоваться достигнутым.
35. Вы больше цените:
   а) определенность, законченность;
   б) открытость, многовариантность.
36. Новые и нестандартные отношения с людьми:
   а) стимулируют, придают вам энергии;
   б) утомляют вас.
37. Вы чаще действуете как:
   а) человек практического склада;
   б) человек оригинальный, необычный.
38. Вы более склонны:
   а) находить пользу в отношениях с людьми;
   б) понимать мысли и чувства других.

39. Что приносит вам большее удовлетворение:
    а) тщательное и всестороннее обсуждение спорного вопроса;
    б) достижение соглашения по поводу спорного вопроса.
40. Вы руководствуетесь более:
    а) рассудком;
    б) велениями сердца.
41. Вам удобнее выполнить работу:
    а) по предварительной договоренности;
    б) которая подвернулась случайно.
42. Вы обычно полагаетесь на:
    а) организованность, порядок;
    б) случайность, неожиданность.
43. Вы предпочитаете иметь:
    а) много друзей на непродолжительный срок;
    б) несколько старых друзей.
44. Вы руководствуетесь в большей степени:
    а) фактами, обстоятельствами;
    б) общими положениями, принципами.
45. Вас больше интересуют:
    а) производство и сбыт продукции;
    б) проектирование и исследования.
46. Что вы скорее сочтете за комплимент:
    а) «Вот очень логичный человек»;
    б) «Вот тонко чувствующий человек».
47. Вы более цените в себе:
    а) невозмутимость;
    б) увлеченность.
48. Вы предпочитаете высказывать:
    а) окончательные и определенные утверждения;
    б) предварительные и неоднозначные утверждения.
49. Вы лучше чувствуете себя:
    а) после принятия решения;
    б) не ограничивая себя решениями.
50. Общаясь с незнакомыми, вы:
    а) легко завязываете продолжительные беседы;
    б) не всегда находите общие темы для разговора.
51. Вы больше доверяете:
    а) своему опыту;
    б) своим предчувствиям.
52. Вы чувствуете себя человеком:
    а) более практичным, чем изобретательным;
    б) более изобретательным, чем практичным.
53. Кто заслуживает большего одобрения:
    а) рассудительный, здравомыслящий человек;
    б) человек, сильно переживающий.
54. Вы более склонны:
    а) быть прямым и беспристрастным;
    б) сочувствовать людям.
55. Что, по-вашему, предпочтительнее:
    а) удостовериться, что все подготовлено и улажено;

б) предоставить событиям идти своим чередом.

56. Отношения между людьми должны строиться:
   а) на предварительной взаимной договоренности;
   б) в зависимости от обстоятельств.
57. Когда звонит телефон:
   а) вы торопитесь подойти первым;
   б) вы надеетесь, что подойдет кто-нибудь другой.
58. Что вы цените в себе больше:
   а) развитое чувство реальности;
   б) пылкое воображение.
59. Вы больше придаете значение тому:
   а) что сказано;
   б) как сказано.
60. Что выглядит большим заблуждением:
   а) излишняя пылкость, горячность;
   б) чрезмерная объективность, беспристрастность.
61. Вы в основном считаете себя:
   а) трезвым и практичным;
   б) сердечным и отзывчивым.
62. Какие ситуации привлекают вас больше:
   а) регламентированные и упорядоченные;
   б) неупорядоченные и нерегламентированные.
63. Вы человек скорее:
   а) педантичный, чем капризный;
   б) капризный, чем педантичный.
64. Вы чаще склонны:
   а) быть открытым, доступным людям;
   б) быть сдержанным, скрытным.
65. В литературных произведениях вы предпочитаете:
   а) буквальность, конкретность;
   б) образность, переносный смысл.
66. Что для вас труднее:
   а) находить общий язык с другими;
   б) использовать других в своих интересах.
67. Чего бы вы себе больше пожелали:
   а) ясности размышлений;
   б) умения сочувствовать.
68. Что хуже:
   а) быть неприхотливым;
   б) быть излишне привередливым.
69. Вы предпочитаете:
   а) запланированные события;
   б) незапланированные события.
70. Вы склонны поступать скорее:
   а) обдуманно, чем импульсивно;
   б) импульсивно, чем обдуманно.

Регистрационный лист к опроснику Д. Кейерси

Фамилия, имя, отчество: ____

Возраст: ___________

Дата: ______________

Обработка результатов. Подсчет баллов производится простым суммированием количества крестиков во всех вертикальных столбцах регистрационного листа.

В пустые ячейки внизу каждого столбца записывается количество зачеркнутых ответов по вариантам «а» и «б». Для первого столбца первичная обработка на этом заканчивается. Данные 6 других столбцов попарно складываются, а результаты записываются в нижние пустые ячейки.

Нужно обвести ту букву, которой соответствует большее число из пары.

Возможны следующие комбинации:

ESTJ	ENTJ	ENFJ	ESFJ
ISTJ	INTJ	INFJ	ISFJ
ESTP	ENTP	ENFP	ESFP
ISTP	INTP	INFP	ISFP

В результате получился четырехбуквенный код, который обозначает функциональный тип испытуемого.

Интерпретация результатов

Функциональные портреты разных типов личности

1. ESTJ — «Администратор». Цельная натура с высокоразвитым чувством долга. Все любит делать по заранее намеченному плану, без глупостей и лишних выдумок, во всем предпочитает порядок и четкость, ясно поставленную цель. На него можно положиться, он ответствен, надежен и исполнителен.

Любую работу доводит до конца, уделяя внимание даже мелочам. Рассудителен и осмотрителен.

Легко ладит с людьми, открыт, общителен. Очень практичен, предпочитает больше полагаться на рассудок, чем на чувства. Без труда решает бытовые проблемы и в житейских ситуациях имеет явное преимущество перед представителями других типов личности.

По складу характера принадлежит к административному типу, так как обладает симбиозом таких качеств, как исполнительность, ответственность и умение работать с людьми. Ему хорошо понятны механизмы взаимоотношений «начальник — подчиненный», причем он одинаково успешно действует в обеих ролях.

Ему подходят профессии: менеджер; маклер; брокер; секретарь; экспедитор; государственный служащий; банкир; бухгалтер; контролер; налоговый инспектор; администратор.

2. ISTJ — «Опекун». Человек слова, его девиз: «Сказано — сделано». На него можно положиться, он спокоен, сдержан, надежен, основателен и пунктуален. Несколько замкнут и малоэмоционален. У него логический склад ума, больше доверяет рассудку и фактам, чем интуиции и чувствам. У него хорошая память даже на мелочи. Возможно, он несколько суров и упрям, но на таких держится земля.

Необщителен, имеет немногих, но верных и проверенных друзей. Цельная натура, не любит неорганизованности, неопределенности, суеты. Его раздражают несобранные и непунктуальные люди, он требователен к себе и окружающим. В сложных жизненных ситуациях сохраняет спокойствие и трезвый ум.

Хороший семьянин и верный супруг, до конца готов выполнить свой долг перед родными и близкими.

В рабочей среде склонен поддерживать иерархические отношения, предпочитает четкие механизмы взаимоотношений «начальник — подчиненный», плановую организацию труда. Во всем любит порядок, любое дело доводит до конца.

Подходят такие профессии: юрист; судья; архивариус; прокурор; нотариус. Возможны варианты: делопроизводитель; бухгалтер; налоговый инспектор; контролер; банковский служащий; диспетчер; экономист; военнослужащий; государственный служащий; оператор; корректор.

3. ESFJ — «Коммерсант». Человек практичный, здравомыслящий, обладаетжитейской сметливостью и мудростью, понимает толк в жизни, умеет извлекатьдля себя пользу из многих ситуаций.

Общителен, открыт; много друзей, знакомых, старается постоянно расширять их круг, жизнерадостен, долго не помнит обид, его оптимизм привлекает людей. Он любит встречи, застолья, очень гостеприимен, все время окружен людьми. Умеет ценить и понимать людей и друзей и пользуется симпатией с их стороны. Он понимает актуальные нужды и потребности окружающих, умеет извлекать пользу из человеческих взаимоотношений, хорошо чувствует конъюнктуру, умеет просчитывать на несколько ходов вперед.

У него ярко выраженные коммерческие способности. Его сознание занято экономическими категориями. Работа, сервис, производство — все рассматривается с точки зрения подсчетов и оценок. Принципы, которые не согласуются с его представлением о бизнесе, не представляют большой важности. Кроме того, он умеет подойти к человеку, понять его — интересы клиента превыше всего.

Ему подходят профессии: коммерсант; продавец; брокер; поставщик; маклер; финансист; коммивояжер; проводник; работник рекламы; администратор торгового зала; коммерческий директор; официант.

4. ISFJ — «Консерватор». Хранитель традиций, устоев, хорошо чувствуетсвязь времен и преемственность поколений. Спокоен, сдержан. Хороший хозяин,в доме и на работе каждая вещь знает свое место. В доме любит все делать своимируками, чтобы было сделано как следует, «на века». Работает тщательно, обстоя-тельно, несколько медленно, но надежно. Он самоуверен, иногда упрям; уверенв своей жизненной позиции и любит настоять на своем.

На работе предпочитает четкую организованность, устойчивую плановую структуру. Чувствует себя более уверенно при ясно определенных целях и способах их достижения, работа в неопределенной ситуации, руководство людьми для него нежелательны — слишком дорого дается.

Надежный и ответственный исполнитель во всех организационных иерархиях. Любую работу доводит до конца, уделяя внимание даже мелочам; заранее планирует свою деятельность. Он пунктуален, и отсутствие этого качества у других его раздражает. Требователен не только к другим, но и к себе. Практичен, уверенно себя чувствует в любой житейской ситуации, заботится о своем будущем.

У него очень развито чувство долга, стремление занять достойное место в определенной социальной структуре.

Его сфера профессиональной деятельности: государственный служащий; налоговый инспектор; прокурор; контролер; инженер; технический менеджер; бухгалтер; кассир; банковский служащий; эксперт-криминалист; судья; делопроизводитель; военнослужащий; архивариус; юрист; диспетчер; оператор.

5. ESTP — «Игрок». Очень энергичный и активный человек, для него жизнь —игра, все время находится в поисках острых ощущений, в погоне за риском, уда-чей. Он остроумен, неистощим в выдумках.

У него много друзей и знакомых, искушен в общении с людьми, склонен извлекать выгоду из взаимоотношений. Оптимизм и остроумие привлекают к нему окружающих. Но он непостоянен, его привлекает все новое и интересное.

Монотонная и заорганизованная деятельность — не для него. Предпочитает работать в условиях риска, на грани катастрофы. Однако в любых экстремальных ситуациях не теряет самообладания, мозг приобретает ясность и спокойно ищет выход. Ради этих минут он и живет, именно они доставляют ему радость бытия.

Его сфера профессиональной деятельности должна отвечать таким требованиям, как риск принятия решения; неординарность; разнообразие рабочих ситуаций; самостоятельность; реализация высокой жизненной активности. Хороший спортсмен; спасатель; моряк; тренер; испытатель; геолог; бизнесмен; следователь; милиционер; пожарник; водитель.

6. ISTP — «Мастер на все руки». Его постоянно охватывает жажда деятель-ности, все интересно, все хочется попробовать сделать самому. Его девиз: «Хочешь сделать хорошо — сделай сам». Он энергичен, оптимистичен, независим. Услов-ности, субординация — это не для него, предпочитает братские отношения. Неслишком стремится к высшему образованию, считает, что можно и так многомунаучиться. Люди этого типа часто бросают школу, им скучно, они все стараютсяпознать сами и прекрасно в этом преуспевают.

Его считают мастером на все руки, и действительно, при желании он может овладеть любым инструментом, будь то скальпель, долото или авиалайнер. Увлекается спортом,

пилотированием, серфингом — всем, что требует риска и бесстрашия. В прошлом он бы был отчаянным дуэлянтом. В критические минуты не теряет головы, всегда рассудок превалирует над чувствами.

Вокруг него много людей, но они мало его интересуют. Он всегда сам по себе: слишком много интересных дел.

Монотонная, требующая пунктуальности и терпения деятельность ему противопоказана. Он должен реализовывать свой энергетический потенциал. В работе привлекают самостоятельность, новизна, разъезды. Его не интересуют отношения в коллективе, он не стремится сделать карьеру в обыденном смысле слова.

Может реализовывать свои способности: в геологических изысканиях; в практической деятельности; в космонавтике; на работе, требующей принятия немедленных решений в экстремальных ситуациях (оператор АЭС, пожарник, полярник, испытатель, водитель).

7. ESFP — «Гостеприимный хозяин». Оптимист, быстро забывает о неудачах,игнорирует все мрачное, идет по жизни с улыбкой и уверенностью в завтрашнемдне. Жизнь для него — сплошные приключения, его интересует все. Легко подда-ется соблазнам, щедр, открыт, гостеприимен. Любит людей, не выносит одиноче-ства. Быстро и легко находит общий язык с разными людьми, к нему сразу про-никаются доверием. Этому способствуют его доброта, веселость, чувство юмора,меткое словцо. Он прекрасно понимает насущные нужды человека, улавливаетоттенки его чувств и отношений. Он практичен и твердо стоит на земле, не усложняет жизнь, понимает, что она состоит из простых житейских радостей, которыми надо уметь пользоваться. В этом он преуспел как никто.

У него много друзей и знакомых, любит шумные компании и застолья. К нему можно подойти в любое время дня и ночи, и он будет всегда человеку рад. В его семье легкие и непринужденные отношения, он — старший друг своему ребенку.

Наука — это не для него, слишком скучно. Он должен работать с людьми.

Его знание человеческой натуры, практичность, оптимизм прекрасно подходят для занятий: бизнесом; торговлей; организационной, административной, культмассовой работой.

8. ISFP — «Художник».

Очень чувствителен, импульсивен, остро ощущаетбытие, текущие минуты, тонко различает тона и полутона. Независим, неспоко-ен, стремится уйти от разного рода ограничений, готов на многое для достиженияличной свободы.

Предпочитает эпикурейский образ жизни, потакает своим слабостям, старается получить от жизни максимум удовольствия.

Любит интересных и красивых людей, красивые вещи. Ему свойственны большая чувственность, зависимость от настроения.

В отношениях с людьми он непостоянен, люди интересуют не сами по себе, а скорее как произведения искусства. Кроме того, для него личная свобода — превыше всего. Он тщеславен и легко раним, постоянно нуждается в любви, внимании, ему хочется быть значительным и достойным восхищения.

Интересуется искусством: музыкой, живописью, однако тонкости устной и письменной речи его особенно не привлекают. Для успешной работы ему требуется соответствующее настроение, вдохновение.

Принадлежит к артистическому складу темперамента. Для него предпочтительна деятельность, связанная с музыкальным и изобразительным искусством: художник; дирижер; модельер; музыкант; дизайнер; портной; ювелир; парикмахер; артист; скульптор; фотограф; искусствовед.

9. ENTJ — «Фельдмаршал». Логический склад ума, четко и детально проду-мывает цели и способы их достижения. В любой сфере деятельности ищет зако-номерности, строит схемы и модели, описывающие все многообразие связей в си-стеме; разрабатывает технологию в наиболее общем смысле слова: это может бытьи технология общения с людьми, игры в карты и т. д. Не любит неопределеннос-ти, в случае же возникновения должен ее разрешить.

Деятелен, самоуверен и властолюбив, стремится быть хозяином своей жизни. Хочет властвовать не только над людьми, но и над законами природы.

Для него очень важна работа, которой он отдает почти все время. Требователен к себе и окружающим, строг к детям.

Ценит домашний уют, семью, но больше внимания уделяет карьере, которая для него иногда важнее домашнего благополучия.

Обладает талантом руководителя, который умеет четко формулировать задачи перед подчиненными и добиваться неукоснительного их исполнения. Очень работоспособен и энергичен.

Для него предпочтительны: административная, военная деятельности.

10. INTJ — «Ученый». Спокоен, независим, самоуверен, умеет контролироватьсвои эмоции и владеет собой. Несколько замкнут, возможно, окружающие счита-ют его несколько холодным и неэмоциональным. Самодостаточен, мало нужда-ется в людях; ему не нужны ни социальное одобрение, ни поддержка.

Хорошо развито логическое мышление, умение анализировать и теоретизировать. Интеллектуальные достоинства дополняет интуиция, которая помогает видеть суть вещей. Многим интересуется, обладает высокими способностями к обучению.

Все его интересы обращены в будущее, что прошло — принципиально не имеет значения. Для него жизнь — игра на большой шахматной доске. Звания и авторитет положения не имеют существенного значения, его интересы устремлены на поиски научной истины.

В деятельности его привлекают творческое начало, самостоятельность принятия решения, независимость. Лучше работает в одиночестве, далек от проблем взаимоотношений в коллективе, его не привлекает административная и организаторская работа. Способен занимать высокие руководящие должности, требующие решения сложных проблем, но не связанные с прямым руководством коллективом.

Ему подходят такие профессии: физик; математик; химик; биолог; шахматист; археолог; филолог; изыскатель; инженер.

11. ENTP — «Изобретатель». Энтузиаст, обладает обширными интересами вовсех сферах деятельности. Но его привлекает не идея сама по себе, а ее воплоще-ние на практике. Не любит банальные, рутинные операции, монотонная работаего убивает. Интересует все новое, необычное, умеет на привычные вещи смот-реть нестандартно, во всем находить изюминку. Прекрасная интуиция, все схва-тывает на лету, быстро понимает суть технических приспособлений. Его интере-сует, как и где можно использовать приобретенные знания. Ему доставляетистинное удовольствие момент, когда в голову приходит новая идея.

Общителен, ему интересны люди, жизнь сама по себе, которую он стремится сделать лучше и интереснее. Часто первым завязывает знакомства, у него много знакомых с разнообразными интересами. Очаровательный собеседник, с развитым чувством юмора. Доброжелательность, участие притягивают к нему людей. Хорошо понимает житейские нужды, легко находит подход к детям, и они тянутся к нему. Хороший популяризатор, умеет доступно объяснить сложные вещи и явления, найти им практическое применение.

Данный тип личности позволяет заниматься многими интересными профессиями, требующими нестандартного подхода к решению проблемы, а также умения общаться с людьми: врач; конструктор; фокусник; педагог; воспитатель; программист; администратор; практический психолог; бизнесмен; инженер; изобретатель.

12. INTP — «Архитектор». Интеллектуал со сложным внутренним миром,со стремлением к углубленному самопознанию и познанию законов природы.

Прекрасно развита интуиция, синтетический склад ума, мгновенно оценивает любую ситуацию; обладает неистощимым фонтаном новых идей. Тонко чувствует красоту и гармонию, много читает, интересуется искусством.

Несколько замкнут и высокомерен; не любит шумных компаний; предпочитает не тратить попусту время на разговоры; его может увлечь только общение с очень интересными людьми, которые могут дать новую пищу для ума. Однако его замкнутость не мешает тонко чувствовать и понимать других людей, быть чутким и умным родителем, который старается всесторонне развивать своих детей.

Данному типу личности подходят профессии: математик; архитектор; философ; биолог; археолог; генетик; историк; строитель; конструктор; модельер; дизайнер; садовод; реставратор.

13. ENFJ — «Педагог». Обладает оригинальным, нестандартным умом, хоро-шей памятью и вниманием. Общителен, обаятелен, внимателен к людям, чуток ких чувствам и нуждам. Хотя он — человек настроения, унынию предается нена-долго. Жизнерадостен и оптимистичен, быстро

забывает обиды. Люди всегда емурады, у него много друзей, он — душа любой компании. Щедр на выдумки, никогда не сидит без дела; умеет организовывать любые мероприятия, формироватьгруппы, распределять роли в группе, создавать благоприятную атмосферу в кол-лективе, быть лидером и принимать на себя ответственность. Умеет уважать чу-жую индивидуальность, обладает авторитетом у окружающих людей.

Нетерпелив к рутине, его раздражает монотонная деятельность, он всегда стремится к новому и оригинальному. Даже в обыденных делах старается найти изюминку, чтобы разнообразить и сделать интереснее свою работу.

Образцовый родитель, хорошо понимает детскую психологию, умеет занимать детей и организовывать их досуг. Для этого ему всегда хватает терпения и выдумки.

Принадлежит к педагогическому типу темперамента. Иначе говоря, он — прирожденный воспитатель, педагог, тренер, репетитор, практический психолог. При желании может также добиться успеха и в политике.

14. INFJ — «Писатель, творческая личность». Много читает, стремится к само-познанию и саморазвитию личности. У него богатое воображение; умеет ценитькрасивый слог, поэзию, тонкость чувств; любит метафоры. Для него важно не толь-ко то, что сказано, но и то, как сказано. Разбирается во всех оттенках человеческихчувств; для него важна прежде всего человеческая душа, утонченность челове-ческих отношений. Легко раним, нуждается в любви и признании.

Умеет ценить дружбу: радость друга — его радость. Не любит споров и конфликтов, стремится к гармонии человеческих отношений. Широкому кругу знакомых предпочитает верную дружбу с близкими по духу людьми, которые его понимают. Он — человек настроения, и иногда его воображение может далеко завести. Однако несмотря на импульсивность, он не любит рисковать и старается планировать свою деятельность, заранее оценивая будущие результаты.

У него хорошо развита интуиция, которая помогает быть проницательным и даже прозорливым, заменяя иногда фактические знания.

По складу ума и характера ему подходят профессии: врач; писатель; психолог; режиссер; сценарист; литературовед; театровед; киновед; поэт.

15. ENFP — «Журналист». Обладает неиссякаемым запасом энергии, энтузи-азма и оптимизма. Его интересует все: интересные люди, события, истории, осо-бенно привлекает все новое и необычное.

Ко всему подходит творчески, ищет гармонию в мире и людях, что несколько отрывает его от действительности. Ему претят сухая логика и рассудочность, он обладает оригинальным взглядом на вещи и события, у него богатая фантазия.

Очень общителен и все время старается расширять круг своих знакомых. Ему интересен каждый человек; в нем он может увидеть то, чего не замечают другие. Он очень чувствителен, хорошо понимает и чувствует все оттенки человеческого поведения, видит людей насквозь, умеет влиять на окружающих, пользуется их вниманием и интересом. Он — компанейский человек, любит большие компании и шумные застолья, иногда бывает щедр до безрассудства.

Этому типу подходят профессии: журналист; бизнесмен; гид; политик; менеджер; педагог; драматург; культмассовый работник; социолог; переводчик.

16. INFP — «Философ». Для него главное — быть самим собой, иметь ценность в собственных глазах. Все время находится в поиске «смысла жизни», ищет потаенный смысл во всех явлениях природы. Духовность — вот свойство, присущее ему в высшей степени. Часто духовность сочетается с религиозностью, но может проявиться и в умении общаться с людьми, находить путь к сердцам с простотой, которой не в состоянии достичь представители других типов темперамента.

Спокоен, уравновешен, стремится к всеобщей гармонии в отношениях и в мире. Обладает чувством собственного достоинства и умеет ценить его у других людей. Его интересуют все аспекты человеческого бытия, как практические, так и теоретические. По любому поводу задает тысячи вопросов и старается их разрешить, ищет связи между различными вещами и событиями.

Несколько замкнут, имеет немногочисленных друзей; его больше волнует не общение, а познание мира, борьба со злом за идеалы добра и справедливости. Любит уединение, чтение, разнообразные интеллектуальные занятия; способен к языкам и историческим наукам. Любит свой дом, где всегда есть чем заняться. Ему подходит изречение: «Мой дом — моя крепость».

Уживчив и покладист в семье, главное — чтобы его понимали и поменьше отвлекали от

интересных дел.

Его сфера профессиональной деятельности: философ; филолог; историк; архитектор; психолог; биолог, но только не бизнесмен.

Опросник Йовайши для изучения профессиональных предпочтений[1]

По опроснику выявляются склонности к следующим сферам профессиональной деятельности:

- сфера искусства;
- сфера технических интересов;
- сфера работы с людьми;
- сфера умственного труда;
- сфера физического труда (склонность к подвижной (физической) деятельности);
- сфера материальных интересов (производство и потребление материальных благ).

Инструкция

Вам будет предложен перечень положений или вопросов, имеющих 2 варианта ответов. Определите, какому из вариантов вы отдаете предпочтение, и зафиксируйте это в бланке ответов.

Если вы полностью согласны с вариантом «а» и не согласны с вариантом «б», то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой «а» поставьте цифру 3, а в клетку «б» — 0. В случае вашего полного согласия с вариантом «б» и несогласия с вариантом «а» в клетку «б» вносится цифра 3, а в клетку «а» — 0.

Если вы согласны как с вариантом «а», так и с вариантом «б», то выберите из них наиболее предпочтительный для вас и оцените его в 2 балла, менее предпочтительный вариант оценивается в 1 балл.

Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них.

Опросник

1. Представьте, что вы на выставке. Что вас больше привлекает в экспонатах:
   а) цвет, совершенство форм;
   б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны).
2. Какие черты характера в человеке вам больше нравятся:
   а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти;
   б) мужество, смелость, выносливость.
3. Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли вы необходимым:
   а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;
   б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту.
4. Какое награждение вас больше бы обрадовало:
   а) за общественную деятельность;
   б) за научное изобретение.
5. Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает ваше внимание:
   а) слаженность ходьбы, грациозность участников парада;
   б) внешнее оформление колонн (знамена, одежда и пр.).
6. Представьте, что у вас много свободного времени. Чем бы вы охотнее занялись:
   а) чем-либо практическим (ручным трудом);
   б) общественной работой (на добровольных началах).
7. Какую выставку вы бы с бОльшим удовольствием посмотрели:
   а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);
   б) новых продовольственных товаров.
8. Если бы в школе было два кружка, какой бы вы выбрали:
   а) музыкальный;

---

1 Методика опубликована: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб., 2003. С. 39-45.

б) технический.

9. Если бы вам предоставили пост директора школы, на что бы вы обратили большее внимание:
   а) на сплоченность коллектива;
   б) на создание необходимых удобств.
10. Какие журналы вы бы с бОльшим удовольствием читали:
   а) литературно-художественные;
   б) научно-популярные.
11. Что важнее для человека:
   а) создавать себе благополучный, удобный быт;
   б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокро-вищницей искусства, создавать искусство.
12. Для благополучия общества необходимо:
   а) техника;
   б) правосудие.
13. Какую из двух книг вы бы с большим удовольствием читали:
   а) о развитии науки;
   б) о достижениях спортсменов.
14. В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у вас бОльшую заинтересованность:
   а) о машине нового типа;
   б) о новой научной теории.
15. Какая из двух работ на свежем воздухе вас больше бы привлекала:
   а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий,дорожный мастер);
   б) работа с машинами.
16. Какая, на ваш взгляд, задача школы важнее:
   а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;
   б) подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага.
17. Что, на ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности:
   а) то, что они несут людям искусство и красоту;
   б) то, что они выполняют общественно полезную работу.
18. Какая, на ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:
   а) физика;
   б) физическая культура.
19. Что обществу принесет больше пользы:
   а) забота о благосостоянии граждан;
   б) изучение поведения людей.
20. Какого характера научную работу вы бы выбрали:
   а) работу с книгами в библиотеке;
   б) работу на свежем воздухе в экспедиции.
21. Представьте, что вы профессор университета. Чему бы вы отдали предпочтение в свободное от работы время:
   а) занятиям по литературе;
   б) опытам по физике, химии.
22. Вам предоставляется возможность совершить поездку в разные страны.В качестве кого вы охотнее поехали бы:
   а) как известный спортсмен на международные соревнования;
   б) как известный специалист внешней торговли с целью покупки необходимых

товаров для нашей страны.

23. Какие лекции вы бы слушали с большим интересом:
    а) о выдающихся художниках;
    б) о выдающихся ученых.
24. Что вас больше привлекает при чтении книг:
    а) яркое изображение храбрости героев;
    б) прекрасный литературный стиль.
25. Вам предоставляется возможность выбора профессии. Какой из них вы отдали бы предпочтение:
    а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники;
    б) работе, связанной с движением.
26. Какие выдающиеся ученые вызывают у вас наибольший интерес:
    а) Попов и Циолковский;
    б) Менделеев и Павлов.
27. Как вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание:
    а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья;
    б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для их будущего.
28. Что бы вас больше всего заинтересовало в печати:
    а) сообщение об открывшейся художественной выставке;
    б) известие о митинге в защиту прав человека.
29. Если бы вам представилась возможность занять определенный пост, какойбы вы выбрали:
    а) главного инженера завода;
    б) директора универмага.
30. Как вы считаете, что важнее:
    а) много знать;
    б) создавать материальные блага.

Лист для ответов

Фамилия, имя, отчество: ____

1а	1б	2а		2б	3а
	3б	4а	4б	5а	
5б	6а	6б	7а		7б
8а	8б	9а			9б
10а			10б		11а
11б	12а	12б	13а	13б	
	14а		14	15а	
	15б	16а			16б
17а		17б	18а	18б	19а
		19б	20а	20б	
21а			21б	22а	22б
23а		23б		24а	
24б	25а			25б	
	26а		26б	27а	27б
28а		28б			29а
	29б		30а		30б

Обработка результатов

В заполненном листе ответов в каждом столбце подсчитывается количество баллов. Результаты записываются в свободные клеточки под каждым столбцом, который соответствует определенной сфере профессиональных интересов:

1-й столбец — сфера искусства: 1а, 5б, 8а, 10а, 11б, 17а, 21а, 23а, 24б, 28а.

2-й столбец — сфера технических интересов: 1б, 3б, 6а, 8б, 12а, 14а, 15б, 25а, 26а, 29б.

3-й столбец — сфера работы с людьми: 2а, 4а, 6б, 9а, 12б, 16а, 17б, 19б, 23б, 28б.

4-й столбец — сфера умственного труда: 4б, 7а, 10б, 13а, 14б, 18а, 20а, 21б, 26б, 30а.

5-й столбец — сфера физического труда: 2б, 5а, 13б, 15а, 18б, 20б, 22а, 24а, 25б, 27а.

6-й столбец — сфера материальных интересов: 3а, 7б, 9б, 11а, 16б, 19а, 22б, 27б, 29а, 30б.

Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности считать предпочитаемыми обследованным.

Методика «Опросник профессиональной готовности»

Методика разработана Л. Н. Кабардовой.

Профессиональную готовность определяют как субъективное состояние личности, означающее желание и способность заниматься данным видом профессиональной деятельности. Опросник построен на самооценке человеком своих склонностей и возможностей.

Инструкция

Внимательно прочтите все 50 высказываний опросника. Прочитав каждое высказывание, ответьте на 3 нижеприведенных вопроса и оцените свои ответы в баллах (от 0 до 2):

Насколько хорошо вы умеете делать то, о чем написано в высказывании?

- делаю, как правило, хорошо — 2 балла;
- делаю средне — 1 балл;
- делаю плохо, совсем не умею — 0 баллов.

Какие ощущения у вас возникали, когда вы это делали?

- положительные (приятно, интересно, легко) — 2 балла;
- нейтральные (все равно) — 1 балл;
- отрицательные (неприятно, неинтересно, трудно) — 0 баллов.

Хотели бы вы, чтобы описанное в высказывании действие было включенов вашу будущую работу?

- да — 2 балла;
- все равно — 1 балл;
- нет — 0 баллов.

Свои оценки в баллах занесите в «Таблицу ответов» (номер ячейки в таблице соответствует номеру высказывания). В каждую ячейку вы должны поставить баллы, соответствующие вашим ответам на все 3 вопроса. Для каждого высказывания вы оцениваете сначала ваше умение («у»), затем — отношение («о»), затем — желание («ж»). В этой же последовательности вы проставляете оценочные баллы.

Если вы никогда не делали того, о чем написано в высказывании, то вместо баллов поставьте в ячейку прочерки по первым двум вопросам («у» и «о») и попробуйте ответить только на третий.

Читая высказывания, обязательно обращайте внимание на слова «часто», «легко», «систематически» и др. Ваш ответ должен учитывать смысл этих слов.

Если из перечисленных в вопросе действий вы умеете делать только одно, то именно это действие вы и оцениваете.

Текст опросника

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (собирать и составлять схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т. п.).
3. Длительное время (более одного года) самостоятельно выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять, пересаживать и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
5. Сдерживать себя, не «выплескивать» на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.
7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.

8. Вести регулярное наблюдение за развивающимся растением и записывать данные наблюдений в специальный дневник.
9. Мастерить красивые изделия из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток.
10. Терпеливо, без раздражения объяснять что-то непонятное кому-либо, даже если приходится повторять это несколько раз.
11. Легко находить ошибки в письменных работах по русскому языку, литературе.
12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.
13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.
14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.
15. Много и часто общаться с разными людьми, не уставая от этого.
16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составлять рассказы по заданной теме.
17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).
18. Свое свободное время тратить преимущественно на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.
19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.
20. Внимательно, терпеливо, не перебивая выслушивать людей.
21. При выполнении заданий по иностранному языку без особых трудностей работать с текстами.
22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).
23. Регулярно, без напоминания взрослых, ухаживать за животными: кормить, чистить (животное и клетку), лечить, обучать.
24. Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.
25. Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста.
26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составлять логическую цепочку действий, используя при этом различные формулы, законы, теоремы.
27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
28. Разбираться в породах и видах животных (лошадей, птиц, рыб, насекомых и пр.), знать их характерные внешние признаки и повадки.
29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником, режиссером, актером талантливо, а что нет, и уметь обосновать это устно или письменно.
30. Организовывать людей на какие-либо дела, мероприятия.
31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания формул, законов и умения правильно применять их при решении.
32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, электрической швейной машине, производить монтаж изделий из мелких деталей.
33. Сразу замечать мельчайшие изменения в поведении животного или внешнем виде растения.
34. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.
35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.
36. Выполнять количественные расчеты, подсчеты данных (по формулам и без них), выводить на основе этого различные закономерности, выявлять следствия.
37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных моделей, изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.
38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, ботаники, зоологии — читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
39. Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели (одежды, причесок, украшений), интерьеры помещений, конструкции изделий.

40. Влиять на людей, убеждать, предотвращать конфликты, улаживать ссоры, разрешать споры.
41. Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать схемы, карты, чертежи.
42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представлять расположение предметов или фигур в пространстве.
43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоокружках и питомниках.
44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.
45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.
46. Аккуратно и безошибочно выполнять «бумажную» работу: писать, выписывать, проверять, подсчитывать.
47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технической, логической, математической.
48. Занимаясь растениями или животными, выполнять тяжелую физическую работу, переносить неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах.
49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).
50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух.

Обработка результатов и выводы

Определение склонности (наибольшей предпочтительности) к какой-либо профессиональной сфере осуществляется на основе сопоставления сумм баллов (по вертикали для каждого столбца таблицы) по трем шкалам (умения, отношения, пожелания). Нулевые показатели не учитываются и могут быть приняты во внимание только при качественном анализе. Положительно оценивается такое сочетание, при котором высокие оценки при ответе на вопросы «о» и «ж» соотносятся с реальными умениями субъекта, т. е. с высокой оценкой по первой шкале («у»). Например, соотношение трех оценок типа 10-12-11 благоприятнее, чем соотношение 3-18-12, так как в первом случае оценки более обоснованы наличием у тестируемого соответствующего опыта в данной сфере деятельности.

Обязательно анализируются высказывания, которые субъект оценил наибольшим количеством баллов, т. е. 2-2-2, а также высказывания, в которых две наивысшие оценки сочетаются со средней, т. е. 2-2-1 или 1-2-2. Это необходимо, во-первых, для того, чтобы сузить профессиональную сферу до некоторых конкретных специальностей (например, склонность к работе в области «человек — знаковая система»: филолог, историк, редактор, переводчик, журналист и т. д.), во-вторых, для того чтобы выйти за пределы одной сферы на профессии, занимающие промежуточное положение между разными сферами (например, учитель математики — «человек и знак», модельер — «художественный образ и человек»).

Таблица ответов

Ч —З	Ч —Т	Ч —П	Ч-Х	Ч —Ч
УОЖ	УОЖ	УОЖ	УОЖ	УОЖ
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
Ч —З	Ч—Т	Ч —П	Ч —Х	Ч —Ч

Методика «Направленность на вид инженерной деятельности»

Методика разработана О. Б. Годлиник. Рассматривает характерные элементы четырех основных видов инженерной деятельности:

Научно-исследовательская деятельность.

Проектно-конструкторская деятельность.

Производственная (эксплуатационная) деятельность.

Организаторская деятельность.

Инструкция

Какие из приведенных ниже видов инженерной деятельности более привлекательны, предпочтительны для вас, в большей мере соответствуют вашим склонностям и интересам?

Сравнение производите попарно. Из каждой пары выберите более привлекательный вид деятельности и соответствующую ему букву запишите на листе для ответов рядом с номером сравниваемой пары.

Текст опросника

№	А	Б
1	Планировать и проводить эксперименты для проверки научных гипотез, догадок, выявления закономерностей	Эксплуатировать машины, механизмы, приборы (управлять, следить, регулировать)
2	Проектировать, конструировать новые приборы, машины, механизмы	Организовывать, планировать, координировать производственную деятельность людей
3	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технологических устройств	Вносить усовершенствования в конструкцию технических устройств
4	Разрабатывать и внедрять в производство современные формы и методы организации труда	Искать оптимальные решения научных и технических проблем, формулировать новые задачи
5	Эксплуатировать машины, механизмы, приборы (управлять, следить, регулировать)	Организовывать, планировать, координировать производственную деятельность людей
6	Искать оптимальные решения научных и технических проблем, формулировать новые задачи	Вносить усовершенствования в конструкцию технических устройств
7	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технических устройств	Искать оптимальные решения научных и технических проблем, формулировать новые задачи
8	Разрабатывать и внедрять в производство современные формы и методы организации труда	Вносить усовершенствования в конструкцию технических устройств
9	Проектировать, конструировать новые приборы, машины, механизмы	Эксплуатировать машины, механизмы, приборы (управлять, следить, регулировать)
10	Планировать и проводить эксперименты для проверки научных гипотез, догадок, выявлять закономерности	Организовывать, планировать, координировать производственную деятельность людей
11	Разрабатывать и внедрять в производство современные формы и методы организации труда	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технических устройств
12	Проектировать, конструировать новые приборы, машины, механизмы	Планировать и проводить эксперименты для проверки гипотез, догадок, выявлять закономерности
13	Искать оптимальные решения научных и технических проблем, формулировать новые	Эксплуатировать машины, механизмы, приборы (управлять, следить регулировать)

	задачи	
14	Вносить усовершенствования в конструкцию технических устройств	Организовывать, планировать, координировать производственную деятельность людей
15	Эксплуатировать машины, механизмы, приборы (управлять, следить, регулировать)	Вносить усовершенствования в конструкцию технических устройств
16	Организовывать, планировать, координировать производственную деятельность людей	Искать оптимальные решения научных и технических проблем, формулировать новые задачи
17	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технических устройств	Организовывать, планировать, координировать производственную деятельность людей
18	Искать оптимальные решения научных и технических проблем, формулировать новые задачи	Проектировать, конструировать новые приборы, машины, механизмы
19	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технических устройств	Планировать и проводить эксперименты для проверки гипотез, догадок, выявлять закономерности
20	Разрабатывать и внедрять в производство современные формы и методы организации труда	Проектировать, конструировать новые приборы, машины, механизмы
21	Планировать и проводить эксперименты для проверки гипотез, догадок, выявлять закономерности	Разрабатывать и внедрять в производство современные формы и методы организации труда
22	Проектировать, конструировать новые приборы, машины, механизмы	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технических устройств
23	Разрабатывать и внедрять в производство современные формы и методы организации труда	Обеспечивать эффективную безаварийную работу сложных технических устройств
24	Вносить усовершенствования в конструкцию технических устройств	Планировать и проводить эксперименты для проверки гипотез, догадок, выявлять закономерности

Обработка результатов

За каждый выбор (предпочтение) проставляется 1 балл.

Далее подсчитывается, сколько раз был выбран тот или иной вид инженерной деятельности.

Научно-исследовательская деятельность характеризуется следующими позициями опросника: 1а, 4б, 6а, 7б, 10а, 12б, 13а, 16б, 18а, 19б, 21а, 24б.

Проектно-конструкторская — 2а, 3б, 6б, 8б, 9а, 12а, 14а, 15б, 18б, 206, 22а, 24а.

Производственная — 16, 3а, 5а, 7а, 9б, 11б, 13б, 15а, 17а, 19а, 22б, 23б.

Организаторская — 2б, 4а, 5б, 8а, 10б, 11а, 14б, 16а, 17б, 20а, 216, 23а.

Выводы

О наличии склонности к тому или иному виду инженерной деятельности можно утверждать, если набрано 9-12 баллов.

Методика «Мотивы выбора деятельности преподавателя»

Автор — Е. П. Ильин.

Методика предназначена для качественного анализа преподавателем мотива-ционной структуры своей педагогической деятельности, для выявления наиболее значимых причин выбора профессии преподавателя.

Инструкция

Прочтите текст опросника и оцените предложенные в списке мотивы вашей педагогической деятельности по 10-балльной шкале.

Текст опросника

1. Сознание полезности своей деятельности, важности обучения и воспитания молодежи.
2. Интерес к педагогической деятельности.
3. Стремление к общению с молодежью, быть всегда с молодежью.
4. Желание передать свои знания, опыт, накопленные за время производственной или научной деятельности.
5. Стремление к самоутверждению, к повышению своего статуса, престижа.
6. Стремление к самовыражению, к творческой работе.
7. Желание находиться в среде интеллектуалов, образованных людей.
8. Возможность заниматься и научной работой, получить ученую степень, звание.
9. Возможность удовлетворить свое стремление к власти.
10. Вынудили обстоятельства.
11. Наличие длительного отпуска.
12. Не надо находиться на работе от звонка до звонка.

Подсчет результатов

Подсчет набранных баллов производится отдельно по двум шкалам. Первая «Педагогическое призвание», включает ответы по пунктам 1-4 и 6; вторая «Сопутствующие факторы» — ответы по пунктам 5 и 7-12.

Выводы

По степени значимости каждого мотива, выраженной в баллах, делается суждение о том, насколько выражено у педагога педагогическое призвание и насколько у него выражены сопутствующие и второстепенные интересы.

Методика «Оценка профессиональной направленности личности учителя»[1]

Методика позволяет выявить значимость для учителя некоторых аспектов педагогической деятельности (склонность к организаторской деятельности, направленность на предмет), его потребность в общении, в одобрении, а также значимость интеллигентности его поведения.

Инструкция

В данном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи вам в большей или меньшей степени. При этом возможны 2 варианта ответов:

«верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присущемне в большей степени»;

«неверно, описываемое свойство не типично для моего поведения или при-суще мне в минимальной степени».

Прочитав утверждение и выбрав один из вариантов ответа, следует отметить его на листе для ответов, зачеркнув соответствующую букву.

Текст опросника

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей (а, б).
2. Я часто подавляю других своей самоуверенностью (а, б).
3. Твердые знания по моему предмету могут существенно облегчить жизнь человека (а, б).
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали (а, б).
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку (а, б).
6. Мой идеал рабочей обстановки — тихая комната с рабочим столом (а, б).
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом (а, б).
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, сделавших большой вклад в дисциплину, которую я преподаю (а, б).
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен (а, б).
10. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет (а, б).
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать (а, б).
12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка (а, б).
13. Большинство моих друзей — люди, интересы которых имеют много общего с моей профессией (а, б).
14. Я подолгу анализирую свое поведение (а, б).
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане (а, б).
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории (а, б).
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принять решение (а, б).
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине (а, б).
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают (а, б).
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих (а, 6).
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их (а, б).
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива (а, б).
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей (а, б).
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других (а, б).
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки (а, б).

1 Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. М., 1998.

26. Худшее наказание для меня — одиночество (а, б).
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят того (а, б).
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу (а, б).
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать (а, б).
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу (а, б).
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю (а, б).
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности (а, б).
33. Наука — это то, что больше всего интересует меня в жизни (а, б).
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной (а, б).
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять (а, б).
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди (а, б).
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, чем рассказывать ученикам что-нибудь по предмету (а, б).
38. Основная задача учителя — передать ученику знания по предмету (а, б).
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики (а, б).
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами (а, б).
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады меня видеть (а, б).
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью (а, б).
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации (а, б).
44. Моя любезность часто не нравится другим людям (а, б).
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других (а, б).
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом (а, б).
47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям (а, б).
48. Если бы мне удалось перенестись на короткое время в будущее, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету (а, б).
49. Я проявляю большой интерес к судьбе других (а, б).
50. Я никогда не говорил с улыбкой неприятных вещей (а, б).

Обработка результатов

Каждый ответ оценивается 1 баллом. В зависимости от направленности педагогической деятельности все утверждения опросника (с учетом возможного ответа — «а» или «б») разбиты на группы (шкалы). По каждой шкале можно набрать максимум 10 баллов. Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им позиции опросника:

Организованность — 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 326, 37а, 42а, 47а.

Направленность на предмет — 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 39а, 43а, 48а.

Коммуникатор — 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.

Мотивация одобрения — 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.

Интеллигентность — 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

Выводы

Шкала, по которой опрашиваемый набирает более 7 баллов, характеризует ярко выраженную направленность на педагогическую деятельность.

Методика «Опросник каскадной самооценки хозяйственного руководителя»

Данная методика разработана Е. С. Жариковым и направлена на выявление предпочтения (склонности) одного из видов управленческой деятельности. Приводится сокращенный вариант.

Проведение эксперимента

Методика представлена в виде анкеты (опросника) с 61 утверждением, продолжающим высказывание «Я хотел бы...».

Испытуемым предлагается на бланках для ответа по 11-балльной шкале (от О до 10) оценить силу своего желания заниматься перечисленными работами. Причем первое утверждение «Я хотел бы быть руководителем» выявляет статусную привлекательность руководящей работы для испытуемого. Последующие 60 утверждений служат для выявления склонности к различным видам управленческой работы, которые для удобства условно названы «мыслитель», «штабной работник», «организатор», «кадровик», «воспитатель», «снабженец», «общественник», «инноватор», «контролер», «дипломат».

Обследование с помощью этой методики занимает приблизительно 30 мин.

Текст опросника

Нижеследующие утверждения являются продолжением высказывания «Я хотел бы...».

1. Быть руководителем.
2. Решать управленческие проблемы.
3. Работать с управленческой документацией.
4. Организовывать подчиненных на выполнение заданий.
5. Работать с кадрами.
6. Обучать работников.
7. Осуществлять снабженческую деятельность.
8. Участвовать в качестве ведущего на заседаниях и совещаниях.
9. Заниматься внедрением научно-технических достижений в производство.
10. Осуществлять работу по обеспечению выпуска продукции высокого качества.
11. Заниматься организацией связи с другими предприятиями и учреждениями.
12. Заниматься выявлением и формулированием управленческих проблем (противоречий между заданиями и возможностями).
13. Заниматься планированием.
14. Ставить задачи перед подчиненными.
15. Заниматься подбором кадров.
16. Составлять приоритетные списки проблем.
17. Организовывать работу службы материально-технического снабжения.
18. Организовывать совещания и заседания.
19. Принимать представителей других организаций и предприятий.
20. Выявлять факторы, способствующие выпуску продукции высокого качества.
21. Бывать в служебных командировках.
22. Проводить заседания и совещания.
23. Создавать или совершенствовать систему контроля качества продукции.
24. Участвовать в решении социально-бытовых проблем работников.
25. Готовить приказы.
26. Иметь «своих» людей в других организациях.
27. Искать эффективные методы решения проблем.
28. Заниматься поиском научно-технических новинок для внедрения.
29. Инструктировать исполнителей.

30. Организовывать повышение квалификации работников, направленное на приобретение навыков бездефектной работы.
31. Непосредственно решать вопросы «привязки» новинок к условиям производства.
32. Отдавать команды и распоряжения.
33. Вступать в деловые контакты с представителями других учреждений и организаций.
34. Разрабатывать перечни необходимых изобретений и рационализаторских предложений.
35. «Доставать» необходимое для выполнения производственных заданий.
36. Разъяснять работникам смысл и значение директивных документов.
37. Осуществлять социальное планирование развития коллектива.
38. Непосредственно участвовать в обсуждении и решении управленческих проблем.
39. Представлять свою организацию на совещаниях в других организациях и учреждениях.
40. Развивать заинтересованность работников в повышении качества продукции.
41. Убеждать в полезности нововведений.
42. Давать советы подчиненным.
43. Разрабатывать инструкции.
44. Устанавливать устойчивые связи с поставщиками.
45. Рассматривать (разрешать) конфликты.
46. Контролировать выполнение заданий.
47. Произносить речи на собраниях, совещаниях, заседаниях.
48. Читать лекции и выступать с докладами.
49. Писать отчеты.
50. Стимулировать работников.
51. Заниматься распределением материально-технических ресурсов.
52. Заниматься установлением постоянных связей с работниками других организаций и предприятий.
53. Заниматься поиском и нейтрализацией факторов, мешающих производству продукции высокого качества.
54. Работать над тем, чтобы члены коллектива становились сторонниками нововведений.
55. Работать в президиумах заседаний.
56. Разрабатывать рациональные (экономные) способы расходования ресурсов.
57. Заниматься воспитательной работой среди членов коллектива.
58. Заниматься привлечением рядовых работников к управлению.
59. Наказывать за нерадивость.
60. Осуществлять служебную переписку.

Обработка результатов

Ключ к расшифровке ответов: «мыслителя» характеризуют утвердительные ответы по следующим позициям (пунктам) опросника: 2, 12, 27, 34, 48, 53; «штабного работника» — по 3, 13, 32, 43, 50, 61; «организатора» — по 4, 18, 22, 30, 42, 58; «кадровика» — по 5, 15, 25, 38, 49, 60; «воспитателя» — по 6, 29, 36, 45, 48, 57; «снабженца» — по 7, 17, 21, 35, 44, 51, 56; «общественника» — по 8, 14, 24, 37, 47, 55; «инноватора» — по 9, 16, 28, 31, 41, 54; «контролера» — по 10, 20, 23, 40, 46, 59; «дипломата» — по 11, 19, 26, 33, 39, 52.

Выводы

Первое утверждение — «Я хотел бы быть руководителем» выявляет статусную привлекательность руководящей работы для опрашиваемого. По последующим 10 утверждениям подсчитывается средний балл, в целом отражающий силу желания опрашиваемого выполнять руководящую работу, включающую в себя различные виды управленческой деятельности. О склонности к конкретному виду управленческой работы нужно судить по сумме балов, набранной по той или иной шкале.

Опросник ограничений управленческого потенциала[1]

Назначение: опросник предназначен для выявления индивидуальных возможностей управления персоналом, для субъективной оценки руководителем своих сильных и слабых сторон управления.

Оборудование, стимульный материал: для однократного обследования одного человека необходимо иметь текст опросника, включающий 110 утверждений, бланк для ответов, таблицу результатов самооценки.

Инструкция: вам предлагается перечень суждений, касающихся управленческих способностей руководителя. Прочитайте внимательно каждое из них. Если суждение подходит вам, соответствует вашим убеждениям, то в бланке для ответов под цифрой, соответствующей номеру суждения, поставьте знак «+». Если оно вам не подходит, то поставьте знак «-». Работайте быстро и внимательно. Если какое-либо суждение вызывает у вас сомнение, подумайте над ним и ответьте как можно более правдиво.

Процедура обследования: после того как психолог убедится, что инструкция понятна, обследуемый начинает выполнять задание.

Опросник допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени. В случае группового обследования количество участников не должно превышать 15 человек. Каждому участнику необходимо предоставить отдельное место для работы. Длительность выполнения задания 50-60 мин. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, то психолог должен дать разъяснения.

Опросник допускает многократное обследование одного и того же человека с целью контроля управленческих способностей.

Обработка: в каждом столбике, обозначенном римской цифрой, подсчитывается сумма баллов, т. е. общее количество поставленных «+». Полученные суммы записываются в бланке для ответов под соответствующим столбиком.

Затем в таблице «Результаты самооценки» полученные суммы вписываются в столбик «Результат» соответственно римским цифрам. Полученным результатам приписывается соответствующий ранг. Для этого наибольшему результату приписывается ранг 1, следующему — ранг 2 и т. д. Наименьшему результату приписывается ранг 11. Ранги записываются в столбик «Прямой ранг».

После заполнения столбика «Прямой ранг» психолог переходит к заполнению столбика «Обратный ранг». Для этого наименьшему результату приписывается ранг 1, следующему — ранг 2 и т. д. Наибольший результат получает ранг 11.

Столбики «Прямой ранг» и «Обратный ранг» необходимы для выявления сильных и слабых сторон в управлении персоналом. Слабые стороны представляют собой ограничения в реализации управленческих способностей. В таблице «Управленческие способности» в столбик «Сильные стороны» вписываются управленческие способности, которым соответствуют прямые ранги 1,2 и 3. В столбик «Ограничения» вписываются те стороны управленческой деятельности, которым соответствуют обратные ранги 1, 2 и 3.

Регистрируемые показатели:

Размытость личных ценностей: отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих современным условиям деловой и частной жизни.

Смутные личные цели: отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; наличие целей, несовместимых с современными условиями работы и жизни.

Остановленное саморазвитие: отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.

Недостаточность навыка решать проблемы: отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы.

Недостаток творческого подхода: отсутствие способности генерировать новые идеи; неумение использовать новые идеи.

Неумение влиять на людей: недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их решения.

---

1 Источник описания опросника: Вудок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1994.

Недостаточное понимание особенностей управленческого труда: недостаток понимания мотивации работников; устаревшие, негуманные или неуместные методы управления. Отсутствие представления о роли руководителя.

Слабые навыки руководства: отсутствие практических способностей добиваться результата от работы подчиненных.

Неумение обучать: отсутствие способности или желания помогать другим в развитии и расширении своих возможностей.

Низкая способность формировать коллектив: неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп или коллективов.

Текст опросника

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.
3. Когда необходимо принимать важные решения в моей жизни, я действую решительно.
4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
5. Я способен эффективно решать проблемы.
6. Я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к управлению персоналом.
9. Мне нетрудно добиться эффективной работы моих сотрудников, подчиненных.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о моих основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению рабочих проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что придерживаюсь эффективного стиля управления персоналом.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.
21. Я вкладываю много сил в «натаскивание» и развитие моих подчиненных.
22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкие решения верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, так как я заинтересован в обратной связи в этой сфере.
31. Мне удается создавать хорошие отношения с подчиненными.
32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.
33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.
34. Я эффективно распределяю свое время.
35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.
36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.

37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.
38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко.
39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.
40. Я считаю себя человеком, уверенным в себе.
41. Я верю в возможность изменения отношения людей к их работе.
42. Мои подчиненные делают все возможное для организации и фирмы.
43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.
44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.
45. Работа не оказывает негативного влияния на мою частную жизнь.
46. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.
47. Моя работа помогает мне получать удовольствие от жизни.
48. Я постоянно стремлюсь к установлению обратной связи с окружающими по поводу моей работы и способностей.
49. Я хорошо составляю планы.
50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.
51. Мне относительно легко удается устанавливать взаимоотношения с окружающими.
52. Я понимаю, что может заинтересовать людей в хорошей работе.
53. Я успешно справляюсь с передачей своих полномочий.
54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными.
55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.
56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.
57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои жизненные ценности.
58. Для меня важно чувство успеха.
59. Я принимаю вызов с удовольствием.
60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.
61. Я уверен в себе.
62. Я в общем влияю на поведение окружающих.
63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы к управлению.
64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.
65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.
66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.
67. В интересах своего здоровья я контролирую то, что пью и ем.
68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.
69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.
70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.
71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.
72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.
73. Мое участие в собраниях коллектива обычно удачно.
74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.
75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с сотрудниками, подчиненными.
76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.
77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели работы коллектива.
78. В целом, я чувствую себя энергичным и жизнерадостным.
79. Я анализировал влияние собственного личностного роста на изменение своих убеждений.
80. У меня имеется четкий план личной карьеры.

81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя обучение по решению производственных проблем.
83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.
84. Мои слова не расходятся с делами.
85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения руководителя.
86. Я вкладываю достаточные усилия в определение ролей и задач моих подчиненных.
87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.
88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.
89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.
90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.
91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.
92. Открытый и легко приспосабливающийся — это точное описание моего характера.
93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.
94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваюсь из-за них.
95. Я умею слушать других.
96. Мне хорошо удается распределить работу между сотрудниками.
97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.
98. Я способен давать хорошие советы.
99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.
100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.
101. Я сопоставляю свои жизненные ценности с ценностями организации в целом.
102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
104. У меня сейчас не больше проблем, и они не более сложны, чем год назад.
105. В принципе я ценю нешаблонное поведение на работе.
106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.
108. Мои подчиненные, сотрудники с уважением относятся ко мне как к руководителю.
109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.
110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.

Спасибо! Проверьте, на все ли вопросы вы ответили в бланке для ответов.

Бланк для ответов

Фамилия, имя, отчество (или символ) ______________________________

Возраст ______________________

Другие сведения: ______________________________

Дата обследования: ____________________

Фамилия, имя, отчество психолога: ______________________________

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55

56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

Результат самооценки

	Результат	Сильные стороны	Прямой ранг	Обратный ранг	Ограничения
I		Способность управлять собой			Неумение управлять собой
II		Четкие личные ценности			Размытость личных ценностей
III		Четкие личные цели			Смутные личные цели
IV		Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
V		Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы
VI		Творческий подход			Недостаток творческого подхода
VII		Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
VIII		Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
IX		Способность руководить			Недостаток способности руководить
X		Умение обучать			Неумение обучать
XI		Умение наладить групповую работу			Низкая способность формировать коллектив
			Сильные стороны	Ограничения	

Индивидуальные управленческие способности

	Сильные стороны		**Ограничения**
1		1	
2		2	
3		3	

Методика «Образ идеального руководителя»[1]

Каков образ идеального руководителя в вашем представлении? Проверьте себя, выписав на листе бумаги основные качества идеального руководителя, создайте его описательный портрет, введите свои критерии оценки идеального стиля управления.

После выполнения этого задания у вас появится возможность сверить свое собственное представление об образе идеального руководителя и введенной вами системе оценки его качеств с тем, что предлагает профессор Роберт Блейк.

Для того чтобы ваши рассуждения не ограничивались чисто теоретическими границами и пробудили в вас желание действовать, попробуйте проанализировать стили управления хорошо знакомых вам руководителей. Но начать мы вам предлагаем с себя. А для этого вашему вниманию предлагается тест № 1, позволяющий оценить стиль вашего руководства, а также определить место этого стиля на «решетке менеджмента».

Высказывания в этом тесте касаются разных аспектов поведения руководителя. Исходя из ваших собственных предпочтений, выскажите ваше мнение о том, как поступили бы вы в каждой из описываемых ситуаций. Отметьте, вели бы вы себя соответствующим образом: всегда — В; часто — Ч; иногда — И; редко — Р; никогда — Н. Вариант ответа по каждой ситуации обведите кружком.

Тест № 1. Я — руководитель коллектива

В Ч И Р Н (1). Я действую как представитель этого коллектива.

В Ч И Р Н (2). Я предоставляю членам коллектива полную свободу в выполнении работы.

В Ч И Р Н (3). Я поощряю применение единообразных (унифицированных) способов работы.

В Ч И Р Н (4). Я разрешаю подчиненным решать задачи по их усмотрению.

В Ч И Р Н (5). Я побуждаю членов коллектива к большему напряжению в работе.

В Ч И Р Н (6). Я предоставляю подчиненным возможность делать работу так, как они считают наиболее целесообразным.

В Ч И Р Н (7). Я поддерживаю высокий темп работы.

В Ч И Р Н (8). Я стараюсь направить помыслы людей на выполнение учебно-производственных заданий.

В Ч И Р Н (9). Я разрешаю возникающие в коллективе конфликты.

В Ч И Р Н (10). Я неохотно предоставляю подчиненным свободу действий.

В Ч И Р Н (11). Я решаю сам, что и как должно быть сделано.

В Ч И Р Н (12). Я уделяю основное внимание показателям учебно-производственной деятельности.

В Ч И Р Н (13). Я распределяю поручения подчиненным, исходя из производственной необходимости.

В Ч И Р Н (14). Я способствую разным изменениям в учебном заведении.

В Ч И Р Н (15). Я тщательно планирую работу своего коллектива.

В Ч И Р Н (16). Я не объясняю подчиненным свои действия и решения.

В Ч И Р Н (17).Я стремлюсь убедить подчиненных, что мои действия и намерения — для их пользы.

В Ч И Р Н (18). Я предоставляю подчиненным возможность (за пределами расписания занятий) устанавливать свой режим работы.

На поле слева от обведенных кружками номеров предложенных ситуаций проставить единицы там, где есть ответы Р или Н.

На поле слева от не обведенных кружками номеров предложенных ситуаций проставить единицы там, где есть ответы В или Ч.

Если ситуации 2, 4, 5, 6, 8, 10, 14, 16, 18 отмечены единицами, обвести эти единицы кружками, суммировать и сумму проставить в позицию П.

Суммировать остальные единицы и сумму проставить в позицию 3.

1 См.: Практикум по менеджменту. СПб., 1992.

Занести результат в график (рис. 1).

Определение результата опроса по тесту № 1

Для определения пространства целей и введения понятия «идеального» руководителя профессором Р. Блейком была предложена в качестве методики развития организации «решетка менеджмента». Р. Блейк исходил из предпосылки, что любой результат достигается в пространстве между двух «силовых» линий — производством и человеком. Первая «силовая» линия ориентирована на выполнение производственных заданий любой ценой, невзирая на персонал. Вторая «силовая» линия направлена на человека. Она нацелена на то, чтобы условия труда в наибольшей степени отвечали его потребностям и желаниям. Наличие противоречия между двумя «силовыми» линиями позволяет построить пространство и выделить 5 характерных типов управленческого поведения (рис. 1). Введя систему координат, можно каждому типу управленческого поведения присвоить свои координаты.

Точка 1.1 — соответствует поведению руководителя, определенному как минимальное внимание к результатам производства и человеку.

Точка 9.1 — это очень «жесткий» курс администратора, для которого производственный результат — все, человек для него — в лучшем случае исполнитель, а по существу никто. Ответная реакция подчиненных — уйти из-под постоянного давления, найти для этого любой предлог, что соответственно приводит к тотальному контролю со стороны администратора. Большую часть его времени начинают поглощать функции надзора. Характерные черты для такого руководителя — ориентация на безоговорочную исполнительность, подавление инициативы, поиск виновных и т. д.

9 8 7	1.9. Внимание к потребности людей в хороших взаимоотношениях на работе способствует формированию дружественной атмосферы в коллективе и выработке рабочего ритма, удовлетворяющего сотрудников	9.9. Работа выполняется людьми, увлеченными своим делом. Их сотрудничество основано на общем понимании целей организации и осознании того, что достижение этих целей требует взаимодействия на базе доверия, ответственности, уважения
6		
5	5.5. Нормальное функционирование организации достигается при разумном сочетании внимания к выполняемой работе и поддержанию хорошего социально-психологического климата	
4		
3		
2		
1	1.1. Минимальных усилий, прилагаемых для выполнения порученной работы, достаточно, чтобы остаться сотрудником организации	9.1. Эффективность функционирования является результатом такой организации труда, при которой контакты между сотрудниками сведены к минимуму
	1 2 3 4 5	6 7 8 9

Примечание: Цифры по вертикали — степень выраженности ориентации на персонал (П), цифры по горизонтали — степень выраженности ориентации на выполнение производственных заданий (З).

Рис. 1. «Решетка менеджмента» (характерные типы управленческого поведения)

Руководитель типа 1.9 («мягкий») в основу своей деятельности ставит человеческие отношения. Такой руководитель очень удобен для подчиненных, поскольку создает почти «семейную» атмосферу в коллективе. Он старательно оберегает свой коллектив от возникающих разногласий. Если руководитель типа 9.1 («жесткий») возникающие конфликты подавляет насильственным волевым решением, то руководитель типа 1.9, наоборот, старается уйти от любого обсуждения причин конфликта в надежде, что возникающие осложнения уладятся сами собой. Под руководством такого руководителя очень удобно ничего не делать и даже перспективные, активные работники, не имея стимулов к работе, становятся малоинициативными и теряют интерес к творчеству.

Руководители, чей стиль управления соответствует координате 5.5 на «решетке менеджмента», характеризуются тем, что стараются занять позицию «золотой середины» между методами управления «жестких» и «мягких» управленцев. Они во всем стараются достичь

компромисса. У них ярко выражено стремление работать надежно, получать стабильный средний результат. Но, как правило, именно это желание спокойно работать не даст им возможности использовать целиком имеющиеся в их распоряжении ресурсы. «Решетка менеджмента» позволяет оценить результаты такого управления: половина возможного при половинной же заинтересованности в труде.

Стиль управления 9.9 состоит в умении так построить работу, чтобы сотрудники видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости. Так как успех выражен в достижении поставленных целей, важно определять эти цели совместно с сотрудниками. Если же при этом будут созданы условия работы, позволяющие им наилучшим образом использовать свои возможности, то идеал позиции 9.9 не покажется таким уж недостижимым. К названным условиям следует отнести также конструктивный учет различных мнений о путях достижения цели и обновления организационных структур.

Итак, вы получили результат и определили на «решетке менеджмента» координату, соответствующую вашему стилю управления. И если это не точка 9.9, то у вас появился повод задуматься и проанализировать, где лежат границы ваших скрытых возможностей; может, стоит пересмотреть привычные вам методы управления и взаимоотношения с вашими коллегами?

Конечно, вы можете усомниться в полученных результатах, можете с ними категорически не согласиться, но это будет говорить только о том, что ваши ответы на вопросы теста были не совсем искренни.

Зачастую не мы управляем нашими действиями, а нами управляют наши привычки. Конечно, опыт полезен, так как он позволяет быстро реагировать на повторяющиеся события. Плохо то, что при этом складываются определенные стереотипы поведения, исчезает его гибкость. Управление собой — это в первую очередь установление и соблюдение собственных норм поведения, в том числе и во времени.

Тест № 2. Личные качества руководителя

С помощью этого опросника можно получить аналитическую оценку уровня развития некоторых личных качеств, необходимых для руководителя.

Бланк для ответов на вопросы теста № 2

1		16		31	
2		17		32	
3		18		33	
4		19		34	
5		20		35	
6		21		36	
7		22		37	
8		23		38	
9		24		39	
10		25		40	
11		26		I =	
12		27		II =	
13		28		III =	
14		29		IV =	
15		30		V=	

Тест включает в себя 40 утверждений различной направленности, свое отношение к которым следует выразить, используя следующие варианты ответов:

- полностью согласен — 2 балла;
- частично согласен — 1 балл;
- не согласен — 0 баллов.

Каждый из вариантов ответов, таким образом, оценивается по 3-балльной шкале.

С помощью теста определяются: уровень социальной нравственности (цифра I на бланке), духовной зрелости (II), эмоциональной зрелости (III), социального интеллекта (IV). Справа от цифры V будет зафиксирована величина, отражающая интегральную оценку.

Определите свое отношение к следующим утверждениям:

1. Законы следует безоговорочно соблюдать.
2. Интересы коллектива выше личных.
3. Трудовые коллективы сейчас не обладают правом решать, что для них приемлемо и важно.
4. Выборы руководителей лишены смысла, поскольку в основном выбирают не тех, кого следует.
5. Следует препятствовать развитию неформальных движений в молодежной среде.
6. Государству необходим строжайший режим экономии во всех сферах, в том числе и в сфере образования.
7. Работа в кооперативах — дело нечистое, неприемлемое для порядочных людей.
8. В политике очень трудно составить собственное мнение.
9. Лучше всего стараться все делать самому.
10. Не люблю, чтобы мне приказывали.
11. Критиковать можно в том случае, если можешь предложить лучший вариант.
12. Не следует чувствовать личной ответственности за решения своего руководства.
13. Я не могу делать того, что противоречит моим принципам.
14. Не следует выплачивать пособия по безработице, так как они не побуждают к труду.
15. Каждый должен идти своим путем и в ответственные моменты полагаться лишь на самого себя.
16. Следует всегда поддерживать и выполнять решения своего руководителя.
17. Современная политика — дело столь сложное и многогранное, что заниматься ею должны исключительно профессионалы.
18. Людям нужно кому-то подчиняться.
19. Я сторонник «жесткого» руководства, поскольку так легче воплощать в жизнь свои идеи.
20. Очевидные сомнения руководителя ослабляют коллектив.
21. Я всегда принимаю правильные решения.
22. Дети прежде всего должны уметь приспосабливаться.
23. Во имя интересов коллектива можно иногда пренебречь благополучием отдельных людей.
24. Предпочитаю, чтобы мне всегда и во всем указывали, что я должен делать.
25. Дети не должны критиковать поступки педагогов.
26. Мне не нравится вседозволенность в чем бы то ни было.
27. В некоторых людях я сразу усматриваю лицемерие и коварство.
28. Возражать кому-либо — значит создавать себе дополнительные трудности.
29. Никогда не нужно говорить о том, о чем не имеешь понятия.
30. Меня раздражает глупость других.
31. Я не люблю нести ответственность за кого-либо.
32. Я всегда приспосабливаюсь к окружающим.
33. С людьми, к которым не испытываешь симпатии, не обязательно вести себя вежливо.
34. Тунеядцев лучше всего изолировать от общества.
35. Училище должно научить учащихся послушанию.
36. Мне порой доставляет удовольствие сделать кому-нибудь неприятность.
37. Из принципа никому не даю в долг.
38. Мне порой трудно выразить свое мнение или мысль.
39. Мнение начальника всегда более весомо, чем мнение подчиненного.
40. Приятельские отношения между педагогами и учащимися наносят вред воспитанию.

Результат теста определяется следующим образом:

Подсчитайте сумму баллов по пунктам 1-20. Запишите на бланке (цифра I). Это уровень вашей социальной нравственности.

Подсчитайте сумму баллов по пунктам 21-30. Запишите на бланке (цифра II). Это уровень вашей духовной зрелости.

Подсчитайте сумму баллов по пунктам 31-40. Запишите на бланке (цифра III). Это уровень вашей эмоциональной зрелости.

Сложите две последние величины (это будет сумма баллов по пунктам 21-40). Запишите на бланке (цифра IV). Это уровень вашего социального интеллекта.

Подсчитайте общую сумму баллов по пунктам 1-40. Запишите на бланке (цифра V). Она представляет собой интегральную оценку, отражающую ваш потенциал как лидера в больших коллективах и группах людей, в том числе группах общественно-политической ориентации. Таким образом, у вас получилось 5 величин, отражающих уровни вашей:

- социальной нравственности;
- духовной зрелости;
- эмоциональной зрелости;
- социального интеллекта;
- группового лидерства.

Дифференцированная оценка теста производится по следующей схеме:

1. Уровень социальной нравственности (сумма баллов по пунктам 1-20, на бланке цифра I): 0-2 — самый высокий; 3-6 — очень высокий; 7-10 — высокий; 11-15 — незаурядный; 16-21 — средний; 22-26 — ниже среднего; 27-30 — низкий; 31-34 — очень низкий; 35-40 — самый низкий.
2. Уровень духовной зрелости (сумма баллов по пунктам 21-30, на бланке цифра II): 0-1 — самый высокий; 2-3 очень высокий; 3-4 — высокий; 5-7 — незаурядный; 8-10 — средний; 11-13 — ниже среднего; 14-15 — низкий; 16—17 — очень низкий; 18-20— самый низкий.
3. Уровень эмоциональной зрелости (сумма баллов по пунктам 31 -40, на бланке цифра III): 0-1 — самый высокий; 2-4 — очень высокий; 5-7 — высокий; 8-10 — незаурядный; 11-13 — средний; 14-15 — ниже среднего; 16-17 — низкий; 18-19 — очень низкий; 20 — самый низкий.
4. Уровень социального интеллекта (сумма баллов по пунктам 21-40, на бланке цифра IV): 0-2 — самый высокий; 3-6 — очень высокий; 7—11 — высокий; 12-17 — незаурядный; 18-23 — средний; 24-28 — ниже среднего; 29-32 — низкий; 33-36 — очень низкий; 37-40 — самый низкий.
5. Интегральная оценка качеств, отражающая уровень лидерства (сумма баллов по пунктам 1-40, на бланке цифра V): 67-80 баллов — вы относитесь к людям, которые обычно не вызывают симпатии у окружающих. Вы мало в чем разбираетесь, редко имеете собственное мнение, подчиняетесь строгому приказу. Вы, как правило, не чувствуете угрызений совести. Можете сплотить вокруг себя людей, похожих по характеру, единомышленников; 50-66 баллов — вы один из тех, кто не все видит или слышит. Вам вовсе не хочется меняться, лучший путь — пусть все останется по-прежнему. Экспериментов не признаете и в принципе боитесь риска. Вы справедливы, но из-за преобладающего в вас консервативного начала многие ваши действия воспринимаются как несправедливые. Вам следовало бы больше интересоваться реалиями жизни и проблемами окружающих вас людей. Это принесло бы пользу и вам, и коллективу; 31-49 баллов — вы типичный «середняк». В ваших интересах нет устойчивых приоритетов. Все, что выходит за рамки стандарта, оцениваете критически и с оговорками. Обладаете интуицией и совестью, умеете четко формулировать и высказывать свое мнение. Вам неприятны пристальное внимание со стороны других или принуждение. С другой стороны, вы всегда стремитесь договориться. Научившись отделять главное от второстепенного, вы вполне можете стать даже политическим лидером; 14-30 баллов — вы явный демократ, в полной мере обладающий чувством ответственности. Ваша нравственность и социальные интересы четко выражены. Вы стараетесь поддерживать новые начинания, ибо убеждены, что новое всегда более прогрессивно и никакой сложившийся порядок не может быть окончательным. Весьма немногое принимаете безоговорочно, ибо вы неизменно критичны и отрицаете поспешность в принятии решений. Страстно защищаете свои идеи и трудно идете на компромисс. К сожалению, вы представляете меньшинство, но вы именно из тех людей, которые обладают качеством лидера; 0-13 баллов — ваша ненадежность слишком очевидна. Если вам что-либо не нравится (а это случается часто), вы раздражаетесь и становитесь трудным для окружающих. Вы добиваетесь своей цели

непреклонно и энергично, вплоть до открытого сопротивления. По вашему убеждению, цель оправдывает средства. Нетерпеливость и явная нехватка объективности — ваше слабое место. Порой вами овладевает какая-нибудь идея, но нетерпеливость мешает ее воплощению в жизнь.

Таким образом, потенциал подлинного руководителя заложен в интервале 14-30 баллов, а оптимальный интервал еще более узкий — 20-25 баллов.

Опросник карьерных ориентации («Якоря карьеры») (автор методики — Э. Шейн)

Назначение: опросник предназначен для выявления структуры карьерных ориентации личности и доминирующей ориентации в выборе карьеры.

Оборудование, стимульный материал: для однократного обследования необходимо иметь бланк с текстом опросника, содержащий перечень из 41 утверждения, бланк для ответов, «ключ» для обработки.

Инструкция: опросник, который вы сейчас будете заполнять, направлен на выявление предпочтения личности в выборе профессионального пути и построении карьеры. Вам необходимо прочитать 41 утверждение. Сначала внимательно прочитайте первые 21 утверждение. Используя 10-балльную шкалу оценивания, определите, насколько каждое из предложенных утверждений важно для вас.

Если утверждение совершенно неважно, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, зачеркните цифру 1, если исключительно важно, то — 10. Чем более важным для вас является утверждение, тем большая зачеркивается цифра.

Затем внимательно прочитайте утверждения с 22 по 41, используя 10-балльную шкалу, определите, насколько вы согласны с каждым утверждением. Если вы совершенно не согласны, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, зачеркните цифру 1, если полностью согласны, то — 10. Чем больше вы соглашаетесь с содержанием утверждения, тем большая зачеркивается цифра.

Работайте быстро и внимательно, не пропускайте ни одного утверждения. Постарайтесь отвечать на предложенные вопросы как можно искренне. Ваши ответы не будут разглашаться.

Процедура обследования: после того как психолог убедится в том, что инструкции понятны, обследуемый начинает выполнение задания. Опросник допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени. В случае группового обследования количество участников не должно превышать 15 человек. Каждому участнику необходимо предоставить отдельное место для выполнения задания. Длительность выполнения задания — 10-15 мин. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, то психолог должен дать разъяснения.

Обработка: обработка осуществляется с помощью специального «ключа». По каждой карьерной ориентации, представленной по строкам «ключа», подсчи-тывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов — 5 (для ориентации «стабильность работы» — 3 и «стабильность места жительства» — 3). Самый высокий показатель — 10, самый низкий — 1.

Регистрируемые показатели. Выраженность карьерной ориентации:

- профессиональная компетентность — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- менеджмент — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- автономия — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- стабильность работы — усредненное (по 3 утверждениям) количество баллов;
- стабильность места жительства — усредненное (по 3 утверждениям) количество баллов;
- служение — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- вызов — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- интеграция стилей жизни — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- предпринимательство — усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;
- профессиональная мотивация — усредненная сумма баллов (по всем карьерным ориентациям).

Интерпретация: карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитюдов и поведения, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни. Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий), т. е. объективная, внешняя сторона карьеры — это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона — это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Текст опросника

Насколько важным является для вас каждое из предлагаемых утверждений?

(1 балл — «совершенно не важно», 10 баллов — «исключительно важно»)

1. Строить карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были уравновешены.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжить работу в области своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не менять мой образ жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю свою жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе времени выполнения, характере занятий и т. д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.
22. Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений?
23. (1 балл — «совершенно не согласен», 10 баллов — «полностью согласен»)
24. Единственная действительная цель моей карьеры — находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли.
25. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание своей семье и своей карьере.
26. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое дело.
27. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
28. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
29. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
30. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.
31. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу людям.
32. Соревнование и выигрыш — это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
33. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
34. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
35. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей

профессией.

36. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
37. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
38. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
39. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
40. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
41. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
42. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
43. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Спасибо! Проверьте, на все ли вопросы вы ответили в бланке для ответов.

Бланк для ответов

Фамилия, имя, отчество (или символ): ____

Возраст: _________________________

Другие сведения: __________________

Дата обследования: ________________

Фамилия, имя, отчество психолога: ____

1	9	17	25	33
2	10	18	26	34
3	11	19	27	35
4	12	-	-	36
-	-	20	28	-
5	13	21	29	37
6	14	22	30	38
7	15	23	31	39
8	16	24	32	40
				41

«Ключ»

Ориентация	**Номер утверждения**					**Количество утверждений**
1. Профессиональная компетентность	1	9	17	25	33	5
2. Менеджмент	2	10	18	26	34	5
3. Автономия (независимость)	3	11	19	27	35	5
4. Стабильность						
- работы	4	12	36	-	-	3
- места жительства	20	28	41	-	-	3
5. Служение	5	13	21	29	37	5
6. Вызов	6	14	22	30	38	5
7. Интеграция стилей жизни	7	15	23	31	39	5
8. Предпринимательство	8	16	24	32	40	5

Интерпретация

Профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей

профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают 2 типа стабильности — стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией — его часто называют «человеком организации» — перекладывает на нанимателя ответственность за управление своей карьерой. Он поедет куда угодно, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это может предотвратить его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае открывающихся возможностей роста.

Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются: «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т. п.

Вызов. Основные ценности при карьерной ориентации данного типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша/проигрыша. Процесс борьбы и победа для человека важнее, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и если все идет слишком просто, им становится скучно.

Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом (где живет, как совершенствуется), чем конкретную работу, карьеру или организацию.

Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное — создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет

продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Методики изучения стилей деятельности и руководства

Методика «Анализ учителем стиля своей педагогической деятельности»[1]

Методика создана на основе типологии, разработанной А. М. Марковой и А. Я. Никоновой. Она позволяет выявить:

- эмоционально-импровизационный стиль (ЭИС);
- эмоционально-методичный стиль (ЭМС);
- рассуждающе-импровизационный стиль (РИС);
- рассуждающе-методичный стиль (РМС).

Инструкция

Ответы на нижеследующие вопросы помогут вам выявить свой стиль работы. Для этого в предлагаемом вопроснике отметьте галочками варианты ответов, подходящие вам (при совпадении 2-3 вариантов отмечайте все колонки). Подсчитав количество галочек в каждой колонке, вы можете определить, какой стиль работы у вас преобладает (это покажет колонка с наибольшим количеством галочек).

№	Вопросы	ЭИС	ЭМС	РИС	РМС
1	Вы составляете подробный план урока?	-	+	-	+
2	Вы планируете урок лишь в общих чертах?	+	-	+	-
3	Часто ли вы отклоняетесь от плана урока?	+	+	+	-
4	Отклоняетесь ли вы от плана, заметив пробел в знаниях учащихся или трудности в усвоении материала?	-	+	+	+
5	Вы отводите бульшую часть урока объяснению нового материала?	+	+	-	-
6	Вы постоянно следите за тем, как усваивается новый материал в процессе объяснения?	-	+	+	+
7	Часто ли вы обращаетесь к учащимся с вопросами в процессе объяснения?	-	+	+	+
8	В процессе опроса много ли времени вы отводите ответу каждого ученика?	-	-	+	+
9	Вы всегда добиваетесь абсолютно правильных ответов?	-	+	+	+
10	Вы всегда добиваетесь, чтобы опрашиваемый самостоятельно исправил свой ответ?	-	-	+	+
11	Вы часто используете дополнительный учебный материал при объяснении?	+	+	+	-
12	Вы часто меняете темы работы на уроке?	+	+	-	-
13	Допускаете ли вы, чтобы опрос учащихся спонтанно перешел в коллективное обсуждение или объяснение нового учебного материала?	+	-	+	-
14	Вы сразу отвечаете на неожиданные вопросы учащихся?	+	-	-	-
15	Вы постоянно следите за активностью всех учащихся во время опроса?	-	+	-	-
16	Может ли неподготовленность или настроение учащихся во время урока вывести вас из равновесия?	+	+	-	-
17	Вы всегда укладываетесь в рамки урока?	-	-	+	+
18	Вы строго следите за тем, чтобы учащиеся отвечали и выполняли проверочные работы самостоятельно, без	-	+	-	+

1 См.: Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога. М., 1998.

№	Вопросы	ЭИС	ЭМС	РИС	РМС
	подсказок, не подглядывая в учебник?				
19	Вы всегда подробно оцениваете каждый ответ?	-	+	+	+
20	Резко ли различаются ваши требования к сильным и слабым ученикам?	+	-	-	-
21	Часто ли вы поощряете за хорошие ответы?	+	+	+	-
22	Часто ли вы порицаете учащихся за плохие ответы?	-	+	-	+
23	Часто ли вы контролируете знания учащихся?	-	+	-	+
24	Часто ли вы повторяете пройденный материал?	-	+	+	+
25	Вы можете перейти к изучению следующей темы, не будучи уверенным, что предыдущий материал усвоен всеми учащимися?	+	-	+	-
26	Как вы думаете, обычно учащимся интересно у вас на уроках?	+	+	+	-
27	Как вы думаете, обычно учащимся приятно бывать на ваших уроках?	+	+	+	-
28	Вы постоянно поддерживаете высокий темп урока?	+	+	-	-
29	Вы сильно переживаете невыполнение учащимися домашнего задания?	-	+	-	-
30	Вы всегда требуете четкого соблюдения дисциплины на уроке?	-	+	-	+
31	Вас отвлекает «рабочий шум» на уроке?	-	+	-	-
32	Вы часто анализируете свою деятельность на уроке?	-	+	-	+
33	Вы всегда сами исправляете ошибки учащихся?	+	+	-	-

Интерпретация полученных данных

Эмоционально-импровизационный стиль. Вы обладаете многими достоинствами: высоким уровнем знаний; артистизмом; контактностью; проницательностью; умением интересно преподать учебный материал, увлечь учеников преподаваемым предметом; руководить коллективной работой; варьировать разнообразные формы и методы обучения. Ваши уроки отличает благоприятный психологический климат.

Однако вашу деятельность характеризуют и определенные недостатки: отсутствие методичности (недостаточная представленность закрепления и повторения учебного материала, контроля знаний учащихся). Возможно также недостаточное внимание к уровню знаний слабых учеников, недостаточная требовательность, завышенная самооценка, демонстративность, повышенная чувствительность, что обусловливает вашу чрезмерную зависимость от ситуации на уроке.

В результате у ваших учеников стойкий интерес к изучаемому предмету и высокая познавательная активность сочетаются с непрочными знаниями, недостаточно сформированными навыками учения.

Преодолеть эти недостатки — в ваших силах. Рекомендуем вам несколько уменьшить количество времени, отводимого объяснению нового материала; в процессе объяснения тщательно контролировать, как усваивается материал (для этого через определенные промежутки времени можно обращаться к учащимся с просьбой повторить сказанное или ответить на вопросы). Никогда не переходите к изучению нового материала, не будучи уверенным, что предыдущий усвоен всеми учениками. Внимательно относитесь к уровню знаний слабых учеников. Тщательно отрабатывайте весь учебный материал, уделяя большое внимание закреплению и повторению. Не бойтесь и не избегайте «скучных» видов работы — отработки правил, повторения.

Старайтесь активизировать учащихся не внешней развлекательностью, а вызвать у них интерес к особенностям самого предмета.

Во время опроса больше времени отводите ответу каждого из учеников, добивайтесь правильного ответа, никогда не исправляйте сразу ошибки: пусть допустивший их сам четко сформулирует и исправит свой ответ, а вы помогайте ему уточнениями и дополнениями. Всегда давайте подробную и объективную оценку каждому ответу.

Повышайте требовательность. Следите, чтобы учащиеся отвечали и выполняли проверочные работы самостоятельно, без подсказок и подглядывания.

Старайтесь подробно планировать урок, выполнять намеченный план и анализировать свою деятельность на уроке.

Эмоционально-методичный стиль. Вас отличают очень многие достоинства: высокий

уровень знаний; контактность; проницательность; высокая методичность; требовательность; умение интересно преподать учебный материал и активизировать учеников, возбудив у них интерес к особенностям предмета; умелое использование и варьирование форм и методов обучения.

В результате у ваших учащихся прочные знания сочетаются с высокой познавательной активностью и сформулированными навыками ученика.

Однако вам свойственны и некоторые недостатки: несколько завышенная самооценка, некоторая демонстративность, повышенная чувствительность, обусловливающие вашу излишнюю зависимость от ситуации на уроке, настроения и подготовленности учащихся.

Рекомендуем вам стараться меньше говорить на уроке, давая возможность в полной мере высказаться вашим учащимся, не исправлять сразу неправильные ответы, а с помощью многочисленных уточнений, дополнений, подсказок добиваться, чтобы опрашиваемый сам исправил и оформил свой ответ, собственные формулировки предлагайте лишь в том случае, когда это действительно необходимо.

По возможности старайтесь проявлять больше сдержанности.

Рассуждающе-импровизационный стиль. Вы обладаете очень многими достоинствами: высоким уровнем знаний; контактностью; проницательностью; требовательностью; умением ясно и четко преподать учебный материал; внимательным отношением к уровню знаний всех учащихся; объективной самооценкой; сдержанностью.

У ваших учащихся интерес к изучаемому предмету сочетается с прочными знаниями и сформированными навыками учения. Однако вашу деятельность характеризуют и определенные недостатки: недостаточно широкое варьирование форм и методов обучения, недостаточное внимание к постоянному поддержанию дисциплины на уроке.

Вы много времени отводите ответу каждого из учеников, добиваетесь, чтобы он детально сформировал свой ответ, объективно оцениваете его, что повышает эффективность вашей деятельности. В то же время подобная манера ведения опроса обусловливает некоторый замедленный темп урока. Этот недостаток можно компенсировать, шире используя разнообразные методы работы.

Рекомендуем вам чаще практиковать коллективные обсуждения, проявлять больше изобретательности в подборе увлекающих учащихся тем.

Также советуем проявлять больше нетерпимости к нарушениям дисциплины на занятии. Сразу и строго потребуйте тишины на каждом уроке, и в конечном счете вам не придется делать такого количества дисциплинарных замечаний.

Рассуждающе-методичный стиль. Вы обладаете многими достоинствами: высокой методичностью; внимательным отношением к уровню знаний всех учащихся; высокой требовательностью.

Однако вашу деятельность характеризуют и определенные недостатки: неумение постоянно поддерживать у учеников интерес к изучаемому предмету; использование стандартного набора форм и методов обучения; предпочтение репродуктивной, а не продуктивной деятельности учащихся; нестабильное эмоциональное отношение к ним.

В результате у ваших учеников сформированные навыки учения и прочные знания сочетаются с отсутствием интереса к изучаемому предмету. Пребывание на ваших уроках для многих из них томительно и не всегда интересно. На ваших занятиях нередко отсутствует благоприятный психологический климат.

Преодолеть эти недостатки — в ваших силах. Рекомендуем вам больше поощрять хорошие ответы, менее резко порицать плохие. Ведь от эмоционального состояния ваших учащихся в конечном счете зависят и результаты их обучения.

Постарайтесь расширить свой арсенал методических приемов, шире варьировать разнообразные формы занятий. Если вы преподаете иностранный язык, не ограничивайтесь лишь репродуктивными видами работы: заучиванием наизусть текстов, зазубриванием правил. Если вы будете использовать только их, ваши учащиеся потеряют интерес к предмету, а самое главное — их будет отличать слабая ориентация в языке. Старайтесь использовать различные упражнения для активизации навыков речи: ситуативные диалоги, языковые игры, песни, стихотворения, диафильмы. Если вы преподаете гуманитарные предметы, почаще практикуйте коллективные обсуждения, выбирайте для них темы, которые могут увлечь учащихся.

Методика «Самооценка стиля управления»[1]

Инструкция

По каждому пункту опросника ответьте, долго не задумываясь, «да» или «нет» в зависимости от того, согласны ли вы или же не согласны с высказанным в нем утверждением, и в бланке для ответов сделайте соответствующую пометку.

Текст опросника

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. В трудных ситуациях я, принимая решение, всегда думаю о других, а потом о себе.
3. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
4. Как правило, я не полагаюсь на своих помощников.
5. Я умею объективно оценивать своих подчиненных, выделяя среди них сильных и слабых.
6. Я часто советуюсь со своими помощниками, прежде чем отдать ответственное распоряжение.
7. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызывать у подчиненных раздражения.
8. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного выполнения моих распоряжений.
9. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
10. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
11. Чтобы не подорвать свой авторитет, я не признаю своих ошибок.
12. На грубость подчиненного я стараюсь реагировать так, чтобы не вызвать конфликта.
13. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.
14. Я всегда стремлюсь быть первым во всех начинаниях коллектива.
15. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступить против него.
16. Мне приходится чаще просить, чем требовать.
17. Я предоставляю хорошим специалистам большую свободу в решении сложных задач, особо их не контролирую.
18. Мне нравится обсуждать и анализировать с подчиненными проблемы коллектива.
19. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими обязанностями.
20. Мне легче избежать конфликта с руководством, чем с подчиненными, которых всегда можно «поставить на место».
21. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений, даже наперекор обстоятельствам.
22. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.
23. Самое трудное для меня — вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.
24. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем проблемы подчиненных.
25. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким: нельзя использовать ни железную непреклонность, ни панибратство.
26. Руководство людьми я представляю себе как мучительное занятие.
27. Я стараюсь развивать в коллективе сотрудничество и взаимопомощь.
28. Я с благодарностью отношусь к советам и предложениям подчиненных.
29. Иногда мне кажется, что в коллективе я — лишний человек.

---

1 Методика приведена в книге А. В. Аграшенкова «Психология на каждый день» (М., 1997); несколько модифицирована мною (Е. И.), чтобы сократить число пунктов опросника (вместо 60 оставлено 33) и исключить те, которые имеют весьма отдаленное отношение к диагностируемым стилям.

30. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные являются лишь исполнителями решений начальника.
31. Лучше всего предоставлять коллективу полную самостоятельность и ни во что не вмешиваться.
32. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
33. Главное в руководстве — умело распределить свои обязанности между помощниками.

За каждый утвердительный ответ начисляется 1 балл.

Ключ к расшифровке данных

О проявлении авторитарного стиля руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам 1, 3, 4, 8, 10, 11, 14, 15, 21, 22, 30.

О проявлении демократического стиля руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам 2, 5, 6, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 27, 28.

О проявлении либерального (попустительского) стиля руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам 7, 9, 16, 17, 20, 23, 26, 29, 31, 32, 33.

Подсчитывается сумма набранных по каждой шкале (по каждому стилю) баллов. Степень выраженности каждого стиля такова:

0-3 балла — слабая,

4-7 баллов — средняя,

8-11 баллов — высокая.

Если по всем шкалам оценки низкие, то стиль не сформирован, если высокие — речь может идти о смешанном стиле управления. Преобладание оценок по одной из шкал на 3 и более балла свидетельствует о большем проявлении стиля, характеризуемого этой шкалой.

Методика А. Л. Журавлева «Стиль руководства»

Методика направлена на оценку преобладающего стиля руководства:

- директивного (авторитарного);
- коллегиального (демократического);
- либерального.

Инструкция. Вам будет предложено 27 характеристик деятельности вашего руководителя и к каждой из них указано по 5 вариантов ее проявления. Выберите, пожалуйста, один или несколько из этих 5 вариантов, которые соответствуют его руководству, и отметьте их. Просим быть искренними.

Характеристики деятельности руководителя

1. Распределение полномочий между руководителем и подчиненными:
   а) централизует руководство, требует, чтобы о всех деталях докладывалиименно ему;
   б) пассивен в выполнении управленческих функций;
   в) четко распределяет функции между собой, своими заместителямии подчиненными;
   г) ожидает указаний сверху или даже требует их;
   д) централизует руководство только в трудных ситуациях.
2. Действия руководителя в критических (напряженных) ситуациях:
   а) переходит на более жесткие методы руководства;
   б) не меняет способы руководства;
   в) не обходится без помощи вышестоящих руководителей;
   г) начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;
   д) плохо справляется со своими обязанностями.
3. Контакты руководителя с подчиненными:
   а) недостаточно общительный, с людьми разговаривает мало;
   б) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть;
   в) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными,держится от них на расстоянии;
   г) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;
   д) общается в основном с активом коллектива.
4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:
   а) исполнители работают хуже;
   б) коллектив не снижает продуктивности;
   в) исполнители постоянно работают не в полную силу;
   г) продуктивность работы повышается;
   д) коллектив работает с переменным успехом.
5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:
   а) сам обращается за советом к подчиненным;
   б) не допускает, чтобы руководимые ему советовали и тем более возражали;
   в) подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю;
   г) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особеннотребуют этого;
   д) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят обэтом своему руководителю.
6. Контроль деятельности подчиненных:
   а) контролирует от случая к случаю;

б) всегда очень строго контролирует работу отдельных исполнителейи коллектива в целом;

в) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хва-лит исполнителей;

г) контролируя, всегда выискивает недостатки в работе;

д) нередко вмешивается в работу исполнителей.

7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:

а) его интересует только выполнение плана, а не отношения людей другк другу;

б) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношениямежду людьми в коллективе;

в) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;

г) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;

д) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.

8. Характер приказов руководителя:

а) приказывает так, что хочется выполнять;

б) приказывать руководитель не умеет;

в) просьба руководителя не отличается от приказа;

г) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;

д) его приказы вызывают у руководимых недовольство.

9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных:

а) обычно не обижается, прислушивается к ней;

б) выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;

в) не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это;

г) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;

д) не реагирует.

10. Поведение руководителя при недостатке знаний:

а) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;

б) если что-то не знает, то не боится это показать и обращается за помощью к другим;

в) не стремится пополнить свои знания;

г) когда чего-то не знает, скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостаток знаний;

д) если не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает этосвоим подчиненным.

11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:

а) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;

б) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;

в) всю ответственность возлагает только на себя;

г) нередко подчеркивает ответственность вышестоящих руководителей,старается свою ответственность переложить на них;

д) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.

12. Отношение руководителя к своим заместителям или помощникам:

а) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;

б) добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;

в) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);

г) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за своеположение;

д) не желает иметь рядом очень квалифицированного специалиста.

13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителя в отсутствие руководителя:

а) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют некоторое облегчение;
б) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;
в) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;
г) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потомскучают;
д) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а затем быстро забывается.

14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:
а) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговариватьсвоих подчиненных;
б) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;
в) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;
г) часто делает руководимым замечания и выговоры;
д) его замечания всегда справедливы.

15. Характер обращения руководителя с подчиненными:
а) всегда обращается к подчиненным вежливо и доброжелательно;
б) по отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым;
в) в обращении к подчиненным часто проявляет равнодушие;
г) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;
д) характер обращения с подчиненными у него часто меняется.

16. Участие членов коллектива в управлении:
а) руководитель привлекает членов коллектива к управлению;
б) нередко руководитель перекладывает свои функции на других;
в) управленческие функции не закрепляются стабильно, их распределение может меняться;
г) бывает, что управленческие функции фактически принимают на себя другие члены коллектива, а не руководитель;
д) управленческие функции выполняет только руководитель.

17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:
а) стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;
б) не может влиять на дисциплину;
в) умеет поддержать дисциплину и порядок;
г) дисциплина выглядит хорошей, так как подчиненные боятся руководителя;
д) недостаточно пресекает нарушения дисциплины.

18. Характер общения руководителя с исполнителями:
а) общается с подчиненными только по деловым вопросам;
б) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спрашивает и о личном, о семье;
в) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;
г) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;
д) нередко руководителя трудно понять в общении с ним.

19. Характер принятия решения по руководству коллективом:
а) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;
б) редко берется за выполнение сложного дела, а скорее уходит от этого;
в) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы;
г) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее предусмотреть их решение;
д) берется за решение в основном мелких вопросов.

20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:
а) в коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;

б) старается, чтобы на работе у подчиненных было хорошее настроение;
в) в коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом;
г) люди относятся друг к другу чутко, по-дружески;
д) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.

21. Предоставление самостоятельности подчиненным:
а) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;
б) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнениебольшинства;
в) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели са-мостоятельно;
г) исполнители предоставлены самим себе;
д) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.

22. Отношение руководителя к советам других:
а) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытными работниками;
б) советуется с подчиненными только в сложной ситуации;
в) обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми исполнителями;
г) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;
д) советуется только с вышестоящими руководителями.

23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:
а) инициатива подчиненных руководителем не принимается;
б) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);
в) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;
г) руководитель не может действовать сам, а ждет, когда его «подтолкнут»;
д) инициативу не проявляют ни руководитель, ни подчиненные.

24. Характер требовательности руководителя:
а) его любимый лозунг: «Давай, давай!»;
б) он требователен, но заодно и справедлив;
в) о нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придир-чивым;
г) пожалуй, он не очень требовательный человек;
д) руководитель требователен к себе и к другим.

25. Отношение руководителя к нововведениям:
а) наверное, он консервативен, потому что боится нового;
б) охотно поддерживает целесообразные нововведения;
в) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;
г) у него лучше получается с нововведениями в непроизводственной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);
д) нововведения проходят мимо руководителя.

26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:
а) в своей работе широко опирается на общественные организации;
б) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании;
в) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;
г) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;
д) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.

27. Отношение руководителя к самому себе:
а) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;
б) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;

в) считает себя незаменимым в коллективе;
г) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;
д) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.

Ключ

В соответствии с таблицей подсчитайте сумму баллов по каждому из стилей руководства:

Д — директивный;

К — коллегиальный;

П — попустительский.

Сумму баллов по каждому стилю руководства приведите к цифре, удобной для дальнейшего анализа: разделите на 10 и округлите до целого значения.

№	Варианты ответов				
	а	б	в	г	д
1	Д-3	П-2	К-3	П-3	К-2
2	Д-3	К-2	П-1	К-3	П-3
3	П-1	К-2	П-2	К-1; П-2	К-2
4	Д-1	К-2	П-2	П-1	К-2
5	К-3	Д-2	П-2	П-2; К-1	К-2
6	П-3	д-з	К-3	Д-3	Д-2
7	Д-1	К-1	П-2	П-1;К-1	К-1
8	К-3	П-3	Д-2	П-2	Д-3
9	К2	П-2	Д.2	Д-2; П-2	П-2
10	Д2	К-2	П-1	Д-2; К-2	К-1; К-2
11	П-2	К-2	Д-2	Д-1; п-2	Д-2; П-1
12	К-1	Д-1	П-1	Д-2	Д-3
13	Д-2	К-2	П-2	К 1	Д-1; П-2
14	П-3	Д-3	К-3	Д-2	К-3
15	К-2	Д-2	П-2	Д-2	Д-2; П-2
16	К-2	Д-1; П-1	Д-1; П-2	П-3	-
17	Д-2	П-2	К-2	Д-2	П-3
18	Д-3	К-3	П-2; К-1	П-2; Д-1	П-1
19	Д-3	П-2	К-3	П-3	П-3
20	Д-1	К-1	П-1	К-2	Д-2
21	К-2	Д-2	Д-2	П-2	Д-2
22	К-2	Д-1; К-2	Д-2;К-1	К-2	Д-2
23	Д-2	П-2	К-2	П-2	П-3
24	Д-3	К-3	Д-2	П-3	К-2
25	П-1	К-1	Д-2	К-2	П-2
26	К-2	К-3	П-3	Д-з	К-3
27	П-1	К-2	Д-1	К-2	Д-3
	Д =	К =	П =		

Результат выражается тремя цифрами, каждая из которых находится в пределах до 10 баллов. Сначала определите доминирующий стиль руководства. За количественный показатель доминирования того или иного типа принята разница в 3 и более баллов.

Возможные соотношения 3 крайних типов в стиле руководства таковы:

- Д-1-1: директивный стиль (например, 10-2-4, 6-3-4, 9-5-4 и т. д.);
- 1-К-1: коллегиальный стиль (например, 4-9-4, 3-8-4, 5-10-4);
- 1-1-П: попустительский стиль (например, 3-2-10, 4-3-9 и т. д.).

Если приблизительно одинаково выраженные 2 стиля доминируют над 3-м, это стиль руководства смешанный:

- Д-К-1: директивно-коллегиальный (например, 7-8-4, 6-7-3 и т. д.);
- 1-К-П: коллегиально-попустительский (например, 4-7-9, 4-7-7, 3-6-7 и т. д.);
- Д-1-П: директивно-попустительский (например, 8-1-6, 8-3-8, 7-2-9);
- Д-К-П: смешанный (например, 2-3-3; 3-3-3; 5-6-6; 10-8-8).

При этом результаты смешанного типа соответствуют разным характеристикам руководства:

- одинаково низкая выраженность стилей (2-3-3, 3-3-3 и т. д.) характерна для неопытных руководителей;
- одинаково средняя выраженность стилей (5-6-6,6-6-4 и т. д.) характеризует оперативно меняющегося руководителя;
- одинаково высокая выраженность стилей (10-8-8, 9-9-8 и т. д.) характеризует противоречивый, непредсказуемый тип.

Интерпретация результатов: любое сочетание стилей приемлемо, если значение директивного — в диапазоне от 5 до 7 баллов (лучше 6-10-5 или 5-0-4, чем 3-0-4 или 3-8-3).

Методика «Склонность к определенному стилю руководства»

Методика предложена Е. П. Ильиным и проверена на надежность и валидность Нгуеном Ки Тыонгом (2000). Представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. При этом надо, однако, учитывать, что в реальном руководстве в зависимости от ситуации человек может использовать другой стиль.

Инструкция. Представьте, что вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из 3 вариантов ответа («а», «б», «в») выберите тот, который в большей степени характеризует ваше поведение в качестве руководителя и соответствующую ответу букву обведите кружочком.

Текст опросника

1. При принятии важных решений вы:
   а) посоветуетесь с коллективом;
   б) постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
   в) примете решение единолично.
2. При организации выполнения задания:
   а) предоставите свободу выбора способов выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
   б) не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
   в) будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.
3. При осуществлении контроля над деятельностью подчиненных:
   а) будете жестко контролировать каждого из них;
   б) доверите осуществление контроля самим подчиненным;
   в) посчитаете, что контроль не обязателен.
4. В экстремальной для коллектива ситуации:
   а) будете советоваться с коллективом;
   б) возьмете все руководство на себя;
   в) полностью положитесь на лидеров коллектива.
5. Строя взаимоотношения с членами коллектива:
   а) будете сами проявлять активность в общении;
   б) будете общаться в основном, если к вам обратятся;
   в) будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.
6. При управлении коллективом:
   а) будете оказывать помощь подчиненным и в их личных делах;
   б) посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости «соваться»;
   в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.
7. В отношениях с членами коллектива:
   а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношения, дажев ущерб деловым;
   б) будете поддерживать только деловые отношения;
   в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.
8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива:
   а) не допустите замечаний в свой адрес;
   б) выслушаете и учтете замечания;
   в) отнесетесь к замечаниям безразлично.

9. При поддержании дисциплины:
   а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
   б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
   в) учтете, что поддержание дисциплины — это не ваш «конек», и не будете«давить» на подчиненных.
10. В отношении того, что о вас подумает коллектив:
   а) вам будет безразлично;
   б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения непойдете;
   в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.
11. Распределив полномочия между собой и подчиненными:
   а) будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях;
   б) будете полагаться на исполнительность подчиненных;
   в) будете осуществлять только общий контроль.
12. При возникновении затруднений при принятии решения:
   а) обратитесь за советом к подчиненным;
   б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать завсе придется вам;
   в) примете советы подчиненных, даже если их не просили.
13. Контролируя работу подчиненных:
   а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
   б) будете выискивать в первую очередь недостатки, что надо исправить;
   в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).
14. Руководя подчиненными:
   а) сумеете так приказать, что задания будут выполняться беспрекословно;
   б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
   в) вообще не умеете приказывать.
15. При недостатке знаний для принятия решения:
   а) будете решать сами — ведь вы же руководитель;
   б) не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным;
   в) постараетесь отложить решение, может, все образуется само собой.
16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы:
   а) будете строгим, даже придирчивым;
   б) будете требовательным, но справедливым;
   в) к сожалению, будете не очень требовательным.
17. В отношении нововведений:
   а) будете скорее консервативны (как бы чего не вышло);
   б) если они целесообразны, то охотно их поддержите;
   в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.
18. Вы считаете, что в нормальном коллективе:
   а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, безпостоянного и жесткого контроля руководителя;
   б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как насовесть подчиненных рассчитывать не приходится;
   в) исполнители могут быть предоставлены сами себе.

Обработка результатов: за каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

Ключ

№	Ответы			№	Ответы		
	а	б	в		а	б	в

1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

В таблице (ключе) приняты следующие обозначения: А — автократический стиль руководства, Д — демократический, Л — либеральный (попустительский) стиль.

Баллы суммируются отдельно по каждому стилю (А, Д, Л) руководства.

Выводы

Поскольку в «чистом» виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства при тенденции быть склонным к одному из них. Опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если их больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выбор «А» превалирует на 3 очка над «Л», можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае превалирования на 3 очка выбора «Л» над «А» — о склонности к либерально-демократическому стилю.

Методика «Оценка уровня демократизации управления по стилевым характеристикам»[1]

Компетентные эксперты пользуются 10 парами характеристик-параметров. Для каждого значения параметры по левому и правому столбцам определяются таким образом, чтобы сумма была равна 1. Например, по первому параметру доля значения, отводимого характеристике в левом столбце, определяется 0,4 — тогда аналогичная часть в правом столбце равна 0,6. В бланк ответов записывается только значение того выражения параметра, которое расположено слева. В данном случае: 1, 0,4.

1. Ориентация руководителя на экспериментирование, здоровую конкуренцию идей и мнений	1. Осторожное отношение к рискованным действиям, склонность к спокойным отношениям в коллективе
2. Побудительный характер через мотивационную сферу, личный пример, поощрение	2. Воздействия преимущественно через приказы, распоряжения, наказания
3. Учет индивидуальных особенностей и желаний членов коллектива, делегирование им тех функций, которые ведут к развитию личности	3. Делегирование подчиненным только тех полномочий, которые учитывают их функциональные особенности
4. Децентрализация власти и информационных потоков, предоставление свободы в выборе процедур деятельности, развитие различных форм самоуправления в коллективе	4. Централизация всей власти, всей информации у себя. Строгая регламентация обязанностей, сроков процедур и контроль за ходом их выполнения
5. Лояльное отношение к ошибкам. В первую очередь — поиск причин ошибок, невыполнения задания и путей их устранения	5. Непримиримое отношение к ошибкам, срывам, промахам. В первую очередь — наказание виновного
6. Контактное отношение с подчиненными, позиция руководителя внутри группы (мы). Общение неформальное, выходящее за рамки производственных вопросов	6. Позиция руководителя вне группы (я и они). В отношениях с подчиненными — дистанция; отношения строятся только по поводу производственных вопросов
7. Производственные и социальные вопросы признаются равноценными. Но в решении производственных проблем главными являются социальные ценности	7. Основными являются производственные вопросы
8. Поощряется независимость мнения и критика в адрес руководства	8. Поощряются исполнительские качества и дисциплинированность подчиненных
9. Поощряются конструктивные предложения коллег по улучшению работы и соответствующее участие в их реализации	9. Конструктивные предложения подчиненных рассматриваются как посягательство на авторитет руководителя
10. Решения принимаются коллегиально	10. Решения принимаются единолично

Обработка: все оценки параметров по левому столбцу складываются, и сумма соотносится со стандартной уровневой шкалой 0-10 (10, 9 — оптимальный уровень; 3, 2, 1, 0 — недопустимый уровень).

1 См.: Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. М, 1998. С. 423-424.

Методика «Дипломатичный и авторитарный стили поведения на деловом совещании»[1]

Используя данную методику, можно узнать об авторитарном или дипломатичном стиле поведения руководителя при совместном решении деловых вопросов.

Инструкция. Поставьте (это надо сделать корректно и объективно) сами себе баллы от 1 до 5 и запишите их около каждого вопроса.

Оценки означают:

1 — нет, так совсем не бывает;

2 — нет, как правило, так не бывает;

3 — неопределенная оценка;

4 — да, как правило, так бывает;

5 — да, так бывает всегда.

Вопросы-утверждения

1. Даю подчиненным нужные поручения даже в том случае, если есть опасность, что при их невыполнении критиковать будут меня.
2. У меня всегда много идей и планов.
3. Я прислушиваюсь к замечаниям других.
4. Мне в основном удается привести логически правильные аргументы при обсуждениях.
5. Я настраиваю сотрудников на то, чтобы они решали свои задачи самостоятельно.
6. Если меня критикуют, то я защищаюсь, несмотря ни на что.
7. Когда другие приводят свои доводы, я всегда прислушиваюсь.
8. Для того чтобы провести какое-то мероприятие, мне приходится строить планы заранее.
9. Свои ошибки я по большей части признаю.
10. Я предлагаю альтернативы к предложениям других.
11. Я защищаю тех, у кого есть трудности.
12. Я высказываю свои мысли с максимальной убедительностью.
13. Мой энтузиазм заразителен.
14. Я принимаю во внимание точку зрения других и стараюсь включить ее в проект решения.
15. Обычно я настаиваю на своей точке зрения и своих гипотезах.
16. Я с пониманием выслушиваю и агрессивно высказанные аргументы.
17. Я ясно выражаю свои мысли.
18. Я всегда признаюсь в том, что не все знаю.
19. Я энергично защищаю свои взгляды.
20. Я стараюсь развивать чужие мысли так, как будто бы они были моими.
21. Я всегда продумываю то, что могли бы ответить другие, и ищу контраргументы.
22. Я охотно даю советы другим, как организовать свой труд.
23. Увлекаясь своими проектами, я обычно не беспокоюсь о чужих работах.
24. Я прислушиваюсь и к тем, кто имеет точку зрения, отличающуюся от моей собственной.
25. Если кто-то не согласен с моим проектом, то я не сдаюсь, а ищу новые пути, как переубедить другого.
26. Я использую все средства, чтобы заставить согласиться со мной.
27. Я открыто говорю о своих надеждах, опасениях и личных трудностях.
28. Я всегда нахожу способ, как облегчить другим понимание моих проектов.

---

1 См.: ЭКО. 1982. №11.

29. Я понимаю чувства других людей.
30. Я больше говорю о собственных мыслях, чем выслушиваю чужие.
31. Прежде чем защищаться, я всегда до конца выслушиваю критику.
32. Я излагаю свои мысли системно.
33. Я помогаю другим получить слово во время совещания.
34. Я внимательно слежу за противоречиями в чужих рассуждениях.
35. Я меняю точку зрения, для того чтобы показать другим, что слежу за ходом мыслей.
36. Как правило, я никого не перебиваю.
37. Я не притворяюсь, что уверен в своей точке зрения, если это не так.
38. Я трачу много энергии на то, чтобы убедить других, как им нужно правильно поступать.
39. Я выступаю эмоционально, чтобы вдохновить людей на работу.
40. Я стремлюсь, чтобы при подведении итогов были активны и те, которые очень редко просят слова.

Обработка результатов: подсчет производится суммированием поставленных баллов по каждому вопросу-утверждению в соответствии с ключом. Сумма баллов и по первому, и по второму стилям поведения находится в интервале от 20 до 100.

Ключ

А. Дипломатичный стиль поведения: ответы «да» по пунктам: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 40.

Б. Авторитарный стиль поведения: ответы «да» по пунктам: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 38, 39.

Если сумма балльных оценок «А» хотя бы на 10 превышает сумму балльных оценок «Б», вы — хороший дипломат, т. е. у вас есть стремление учитывать мнение других; вы стараетесь убедиться, совпадают ли ваши собственные идеи с мыслями сотрудников; идете на компромисс и даете понять сотрудникам, что вам вовсе не безразличен их вклад в принятие решения.

Если сумма балльных оценок «Б» как минимум на 10 баллов больше суммы оценок «А», вы ведете дискуссию авторитарно, властно и бесцеремонно, стараетесь протащить свои проекты, не обращая внимания на окружающих, не стремитесь сделать решение общим делом, не ищете поддержки, необходимой для его реализации.

Методика «Кто вы: администратор или лидер?»[1]

Инструкция. Это анкета для самооценки. Постарайтесь определить степень вашего согласия с каждым высказыванием по 11-балльной шкале (от 0 до 10). Зафиксируйте результаты ваших ответов в соответствующих клетках регистрационного бланка. Имейте в виду, что 10 баллов означает полное согласие с высказыванием, 0 — полное несогласие, 5 — согласие наполовину.

Опросный лист

1. Поддерживаю линию на то, чтобы члены любого трудового коллектива сами выбирали себе руководителя.
2. Когда это необходимо, я умею заставить людей «крутиться».
3. Люди доверяют мне свои личные тайны.
4. Все люди хотят одного — власти, я — не исключение.
5. Я вступаюсь за членов коллектива всякий раз, когда с ними поступают несправедливо.
6. Я согласен с поговоркой «Если лошадь везет плохо, ее надо бить».
7. В спорах и конфликтах не зависящие от меня люди обращаются ко мне как к арбитру.
8. Думаю, что людям в личных интересах выгодно иметь руководителем человека непреклонного, жесткого и, быть может, даже безжалостного; я стараюсь быть именно таким.
9. Я могу ладить с людьми, даже если они мне не по душе.
10. Считаю, что основное, что требуется руководителю для достижения успеха в управлении, — это умение любыми средствами принудить людей выполнять работу; я поступаю именно так.
11. Я чувствую в себе способность и готовность практически действовать для решения общих проблем (нужд) членов коллектива.
12. Я отдаю распоряжения, команды, приказы, указания разным людям в одинаковой форме.
13. В интересах дела я использую мнения (точки зрения), противоположные моей собственной позиции.
14. Мое глубокое убеждение состоит в том, что успешным может быть лишь тот руководитель, которого боятся.
15. Я практически действую так, чтобы каждый мог проявить свои способности и возможности наилучшим образом.
16. Даже для решения вопросов, затрагивающих большинство членов коллектива, я не организую массовых обсуждений — это тормозит процесс принятия решения.
17. Мне удается повести за собой людей (вовлечь их в какие-либо дела), даже если они совершенно независимы от меня (не подчинены мне).
18. Когда надо, я умею поставить себя так, что люди соглашаются со мной, боясь «нарваться» на неприятности.
19. Когда надо было просить что-либо от имени коллектива, к руководству приходилось ходить мне.
20. Мой личный опыт научил меня, что успех приходит к тому руководителю, который способен организовать систему полного единоначалия; у меня это получается.

Обработка результатов

Суммируйте все баллы, полученные по нечетным высказываниям, — 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19 (ваше представление о себе как о лидере) и по четным высказываниям — 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20 (ваше представление о себе как руководителе административного типа). Отношение этих двух чисел будет отражать наличие в вашей деятельности того или иного уклона.

Лидер-руководитель не командует, не приказывает, не «давит» на работников ради достижения каких-либо целей, а ведет за собой людей на решение общих для коллектива

1 Тутушкана М. К.,Ронгинский М. Ю. Практическая психология для руководителей. СПб., 1992.

проблем. Руководитель-администратор обращен прежде всего к требованиям «сверху», к тем, кто его назначал и от чьего решения зависит его служебная карьера. Потребности управляемого им коллектива имеют для него значение лишь постольку, поскольку существует указание сверху быть чутким, заниматься социально-бытовыми и профессиональными нуждами коллектива. Все подчиненные для него на одно лицо. Руководитель-администратор — выраженный автократ.

Методика «Стиль управления»[1]

Тест позволяет оценить стиль управления с точки зрения соотношения в нем демократических и формально-организационных факторов.

Инструкция. Вам предлагается 40 утверждений, которые отражают различные факторы стиля управления. Постарайтесь оценить свое отношение к этим утверждениям в соответствии с привычными для вас мыслями и поведением.

С — явление наблюдается систематически (в 80-100% случаев от того, насколько это вообще возможно);

Ч — явление наблюдается часто (60-80% случаев);

И — явление наблюдается иногда (40-60%);

Р — явление наблюдается редко (20-40%);

Н — явление не наблюдается никогда (0-20%).

Утверждения

1. В критических ситуациях провожу в коллективе обследования социально-психологического климата, мнений, настроений людей.
2. В работе коллектива используются, где необходимо, стандартные правила, методические указания, инструкции и другие управленческие документы.
3. Я обосновываю и отстаиваю мнение коллектива (если убежден в его справедливости) перед вышестоящим руководством.
4. Тщательно планирую работу аппарата управления.
5. Прикладываю все усилия, чтобы добиться от подчиненных выполнения плана.
6. Мои подчиненные четко знают свои и общие задачи, стоящие перед коллективом.
7. Я лично решаю, что и как должно делаться в коллективе для достижения поставленных целей, предоставляя подчиненным исполнительские функции.
8. Допускаю в работе подчиненных проявление высокого уровня инициативы и самостоятельности в выборе способов достижения стоящих перед ними целей.
9. Допускаю проявление инициативы не только в выборе способов, но и в самом процессе выработки целей при условии, что подчиненные обосновывают их важность и напряженность.
10. Мне, как руководителю, приходится в отступление от установленного графика идти на организацию в коллективе работ сверхурочно.
11. Для обеспечения контроля над выполнением планов и дисциплиной требую, чтобы подчиненные информировали меня о проделанной ими работе.
12. Допускаю, чтобы подчиненные устанавливали свой собственный темп, режим и порядок выполнения работы, если это не отражается отрицательно на конечных результатах.
13. Осуществляю руководство, консультируясь и советуясь в разумной мере с подчиненными.
14. Стараюсь поддерживать в коллективе определенный этикет, стиль отношений и поведения. Слежу, чтобы подчиненные придерживались их.
15. Планирую служебный рост подчиненных так, чтобы люди знали перспективы своего продвижения и условия, требуемые для этого.
16. Считаю, что в современных условиях лучшие результаты в управлении (качество, надежность, точность и т. д.) достигаются, когда человек или коллектив работает в условиях принудительного режима, задаваемого извне.
17. В работе коллектива, которым я руковожу, бывают сбои, авралы.
18. Информирую коллектив о событиях, происходящих в нем, и общем положении дел в системе управления.
19. Поддерживаю свой внешний вид, одежду, порядок в кабинете, манеры поведения на

1 См.: Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. М., 1998

должном уровне.

20. Оценка и стимулирование труда в коллективе осуществляются в соответствии с реальным вкладом каждого в общий результат.
21. Как руководитель, я провожу в жизнь долгосрочную кадровую политику (придерживаюсь на практике определенных, известных коллективу принципов найма, продвижения, увольнения работников).
22. Анализируя работу своих подчиненных, прихожу к выводу, что они недостаточно знающие и умелые работники, у них не хватает инициативы, деловитости и других необходимых качеств.
23. В руководстве использую личный положительный пример как средство повлиять на подчиненных и создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
24. В коллективе, которым я руковожу, бывают конфликты.
25. Создаю условия, при которых подчиненные имеют благоприятные возможности высказать мнение и могут оказывать практическое влияние на производственный процесс.
26. В руководстве использую распределение полномочий (оставляю за собой решение наиболее важных вопросов, а второстепенные делегирую на нижние уровни).
27. Читаю книги и слушаю лекции о том, как работать с людьми в процессе руководства.
28. Как руководитель, придерживаюсь на практике известных мне теоретических и прикладных рекомендаций по работе с людьми.
29. Считаю, что для повышения отдачи от людей в сфере управления ведущую роль должны играть организационно-технические факторы (технические средства, приказы, регламенты, инструкции и т. п.), а на втором плане должны находиться социально-психологические (доверие, морально-психологический климат, сознательность и др.).
30. Производственные результаты коллектива, которым я руковожу, бывают высокими.
31. Как руководитель, я создаю условия для обеспечения физического здоровья подчиненных на работе и в быту, побуждаю их укреплять свое здоровье.
32. Для обеспечения высоких производственных результатов создаю в коллективе условия для проявления творчества, новаторства, инициативы.
33. Требую от подчиненных точных обоснований при формировании производственных планов и мероприятий по совершенствованию производства и управления.
34. Ради производственной необходимости приходится отодвигать на второй план решение таких вопросов развития коллектива, как анализ и улучшение социально-психологического климата, поддержание общего порядка в организации труда и т. д.
35. Прилагаю усилия, чтобы добиваться от подчиненных обеспечения высокой дисциплины и выполнения принятого распорядка дня.
36. Работа коллектива осуществляется на основе четкого баланса прав, обязанностей, функций, ответственности, их справедливого распределения между подразделениями и членами коллектива.
37. Для достижения высоких производственных результатов в коллективе осуществляется профессиональная учеба и поощряется самостоятельная работа по повышению квалификации.
38. Большое внимание (как руководитель) я уделяю контролю над действиями подчиненных, поддержанию высокого темпа и качества их работы.
39. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на поведение членов коллектива, их отношение к работе и общий социально-психологический климат.
40. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на производственные результаты коллектива.

Обработка

В вашем опросном листе должны быть представлены ответы на все 40 вопросов.

Обведите кружком порядковые номера следующих позиций вашего опросного листа: 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.

Проставьте по единице (1) рядом с теми обведенными порядковыми номерами, на которые

вы ответили «редко» — Р или «никогда» — Н.

Также поставьте по единице (1) рядом с теми необведенными порядковыми номерами, на которые вы ответили «систематически» — С или «часто» — Ч.

Теперь обведите кружком уже не порядковые номера, а те единицы, которые вы проставили рядом со следующими порядковыми номерами вашего опросного листа: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 39. Если рядом с какими-то номерами единицы не окажется, то ничего не обводите.

Подсчитайте количество обведенных единиц и запишите в таблицу:

Л =

Л	П	Са	Сп
		%	%

Подсчитайте количество необведенных единиц и также запишите в таблицу:

П = ____________

Нанесите полученные значения Л и П на соответствующие оси графика (рис. 1); проведите из этих точек перпендикуляры к осям и найдите точки пересечения этих перпендикуляров между собой на графике.

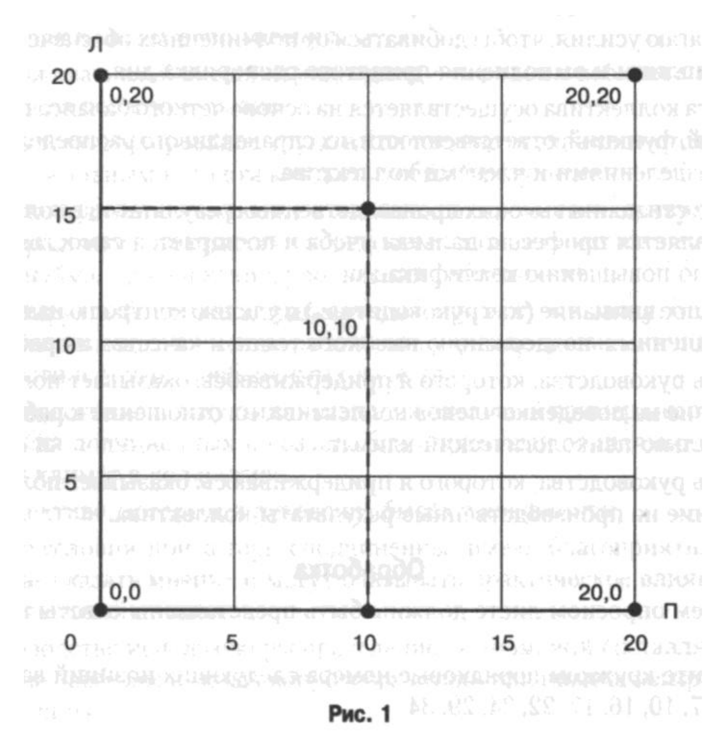


Рис. 1

Вычислите затем значения:

Са = Л x 5

Сп = П x 5

Также внесите значения Са и Сп в вышеприведенную таблицу.

Интерпретация результатов оценки

Значение Л отражает количественно вашу ориентированность в процессе руководства на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, на «человеческие отношения», на людей.

Значение П отражает количественно вашу ориентированность на достижение производственных целей, опору на формальную организацию и власть руководителя.

Та или иная точка пересечения перпендикуляров, проведенных на графике от полученных вами значений Л и П, указывает на конкретное значение количественной оценки стиля вашего руководства. Эта оценка лежит в пределах следующих 4 крайних (экстремальных) стилей, ближе к какому-то из них.

Стиль 0.0. При этом стиле руководитель очень мало заботится как о достижении целей

собственного производства, так и о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Фактически руководитель устранился от работы, пустил все на самотек и просто проводит время, передавая информацию от своих руководителей подчиненным, и наоборот.

Стиль 20.20. Это идеальный стиль руководства. У такого руководителя в равной и притом максимальной степени проявляется ориентированность на достижение высоких производственных результатов и на заботу о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Такой стиль, как правило, позволяет добиваться успешного решения производственных задач в сочетании с условиями для наиболее полного раскрытия творческих способностей членов коллектива.

Стиль 20.0. Данный тип стиля присущ чаще всего руководителям-автократам, которые заботятся только о работе, о выполнении производственно-хозяйственных задач, игнорируя человеческий фактор, личность работника, мнение коллектива. Нередко такой руководитель превращается в погонялу и действует по принципу «давай-давай», который со временем изживает себя настолько, что перестает приносить успех и в достижении производственных целей.

Стиль 0.20. При таком стиле руководитель очень мало заботится о производстве, если вообще заботится о нем. Все внимание направлено на поддержание и сохранение хороших, приятельских отношений с подчиненными. Создается такой социально-психологический климат, где все расслаблены, дружны. И этот психологический комфорт обволакивает коллектив, отодвигая на второй план решение производственно-хозяйственных задач. В конечном счете такая ориентация на человеческие отношения не только затрудняет достижение производственных результатов, но и подрывает изнутри сложившийся уютный социально-психологический климат. Это может привести к утрате руководителем авторитета лидера.

Если Л и П отражают ориентированность стиля по соответствующим составляющим в абсолютных единицах, то относительные значения представлены единицами Са и Сп. Они показывают, какой процент от идеала при ориентации на людей и производство представляет собой данный стиль руководства коллективом, каковы фактические знания, сколько не хватает до идеального, по каким составляющим стиля руководства следует совершенствоваться.

Список литературы

1. 2000 профессий, специальностей и должностей. Энциклопедический справочник. Минск, 1986.
2. Абдуллаева М. М. Семантические характеристики профессиональной направленности медиков: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1993.
3. Абельская Н. А. Личностные особенности поэтов // Системное исследование индивидуальности. Пермь. 1991. С. 128-129.
4. Абрамова В. Н., Белехов В. В. Формирование профессионально важных личностных качеств оператора АЭС // Психологический журнал. 1988. № 4. С. 60-69.
5. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию. Екатеринбург, 1995.
6. Авдейчев А. А., Резинкина Ю. С. Особенности личности руководителя и эффективность его профессиональной деятельности // Прикладная психология. 2000. № 6. С. 94-96.
7. Адрианова В. Е., Румянцева В. И. О некоторых профессионально значимых свойствах диспетчера АС УВД // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 1. Л., 1984. С. 92-94.
8. Азбель А. А. Как помочь современному выпускнику выбрать профессию // Психология современного подростка / Под ред. Л. А. Регуш. СПб., 2005. С. 338-354.
9. Айзенк М. Психология для начинающих. СПб., 2003.
10. Акимова М. К. Проявление силы нервной системы в некоторых видах интеллектуальной деятельности // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. Тезисы докладов. Пермь, 18-20 июня 1975 г. М, 1975. С. 3-4.
11. Акимова М. К. Формирование скоростного двигательного навыка в связи с индивидуальными особенностями по силе и лабильности нервных процессов // Психофизиологические вопросы становления профессионала / Под ред. К. М. Гуревича. М., 1974. С. 76-101.
12. Акимова М. К., Гуревич К. М. Индивидуальные различия в некоторых видах интеллектуальной деятельности и сила нервной системы // Проблемы общей, возрастной и педагогической психологии. М., 1978. С. 6-21.
13. Аладжалова Н., Арнольд О. // Психологический журнал. 1991. № 12. С. 58-68.
14. Александрова М. Д. Проблемы социальной и геронтологической психологии. Л., 1974.
15. Алексеев А. А., Громова Л. А. Психогеометрия для менеджеров. Л., 1991.
16. Алексеев Н. П., Герасимов О. Г., Глазкова В. А., Лукьянов В. П., Мщнюков В. К., Русалова М. Н., Симонов П. В., Фролов М. В. Экспериментальное исследование эмоциональности студентов театрального вуза // Журнал высшей нервной деятельности. 1983. Вып. 6. С. 1019-1027.
17. Алешина Ю. Е. Удовлетворенность браком и межличностное восприятие в супружеских парах с различным стажем совместной жизни: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1985.
18. Аминов Н. А. Модельные характеристики способностей и одаренности учителя // Способности: К 100-летию со дня рождения Б. М. Теплова. Дубна, 1997.
19. Аминов Н. А. О некоторых психофизиологических факторах, определяющих индивидуальную устойчивость к действию однообразия // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. Тезисы докладов. М., 1975. С. 11-13.
20. Аминов Н. А. О типах специальных способностей школьных психологов // Системное исследование индивидуальности. Пермь, 1991. С. 131-132.
21. Аминов Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей // Вопросы психологии. 1988. № 5. С. 71-77.
22. Аминов Н. А., Гусева Е. П., Левочкина И. А. Природные предпосылки общительности у школьников педагогических классов // Новые исследования в психологии. 1986. № 2. С. 46-49.
23. Аминов Н. А., Молоканов М. В. Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов // Вопросы психологии. 1992. № 1. С. 74-83.
24. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л., 1968.
25. Андреева Т. В. Самореализация личности представителей творческих профессий:

половые различия // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1998. С. 203-216.
26. Арансон Э. Общественное животное. Введение в социальную психологию. М., 1998.
27. Архангельский С. Н. Очерки психологии труда. М., 1982.
28. Асланян Е. В., Кирой В. Н. Об индивидуальных особенностях реагирования на действие факторов монотонии // Психологический журнал. 2003. № 4. С. 82-89.
29. Асфандиярова С. И., Субханкулов М. Г., Щукин М. Р. Некоторые типологически обусловленные особенности учебно-производственной деятельности учащихся-токарей // Типологические исследования по психологии личности и психологии труда. Пермь, 1964. С. 67-79.
30. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. М, 1977.
31. Ахтариева Л. Г. Индивидуально-психологические характеристики личности учителей с различным уровнем педагогического мастерства // Совершенствование профессиональных знаний педагогических кадров. Ч. 1. Л., 1978. С. 106-107.
32. Бабаева Л. В., Чирикова А. Е. Женщины в бизнесе // СОЦИС. 1996. № 3. С. 75-81.
33. Балмашнова Л. Г. Проведение сравнительного анализа психологических портретов старшего и среднего медицинского персонала травматологического отделения. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. 2000. № 759.
34. Барам Д. П. Учебные и профессиональные интересы восьмиклассников с различными особенностями познавательных процессов // Вопросы психологии. 1984. № 2. С. 60-66.
35. Баранов А. А. Стресс-толерантность педагога. Теория и практика. М.; Ижевск, 2002.
36. Баринова Т. В. Изучение влияния природных особенностей на формирование индивидуально-своеобразной стратегии профессионального поведения у ткачих-ковровщиц // Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. Тезисы докладов Всесоюзного симпозиума. Пермь, 1982. С. 11-12.
37. Батрак Г. Е. Аспекты, средства и методы формирования личности врача. Днепропетровск, 1969.
38. Баумгартен Ф. Психотехника. М., 1926.
39. Бачманова Н. В., Стафурина Н. А. К вопросу о профессиональных способностях психолога // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып. 5. Л., 1985.
40. Безносое С. П. Профессиональная деформация личности. СПб., 2004.
41. Белоус В. В. Функциональная роль типа темперамента в индивидуальной и совместной деятельности людей // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 102-106.
42. Белоус В. В., Щебетенко А. И. Тип нервной системы и успешность группового решения кратковременных задач на движение // Психологический журнал. 1984. № 2. С. 92-95.
43. Бена Э., Госковец И., Штикар И. Психология и физиология шофера. М., 1965.
44. Бендас Т. В. Тендерная психология лидерства. Оренбург, 2000.
45. Бендюков М. А., Саврилова Н. С. Найди свое дело. СПб., 2003.
46. Бесстрашная Н. А. Роль индивидуальных психофизиологических особенностей подростков в успешности освоения профессии машинистки // Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. Тезисы докладов Всесоюзного симпозиума. Пермь, 1982. С. 15-16.
47. Бехтерев В. М. Основные задачи рефлексологии физического труда // Вопросы изучения и воспитания личности. 1919. № 1. С. 3-51.
48. Близнова В. В., Шевцов М. Н. Сопоставление психологических особенностей студентов университета и института культуры // Теоретические и прикладные исследования в психологии. Казань, 1977. С. 63-69.
49. Близнюк М. В., Безносова-Близнюк А. Г. Склонности к изучению наук и личность // Психология: итоги и перспективы (30 лет факультету психологии Санкт-Петербургского университета). Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1996. С. 58-59.
50. Богорад И. В. Больной и врач. М., 1982.
51. Бодалев А. А. О воздействии профессии актера на восприятие и понимание им других

людей и самого себя // Тезисы докладов к XX международному психологическому конгрессу. М., 1972. С. 25-28.

52. Бодалев А. А. О качествах личности, нужных для успешного общения // Личность и общение. Избр. труды. М., 1983. С. 55.
53. Бодров В. А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. 1985. № 2. С. 85-94.
54. Бодров В. А., Лукьянова Н. Ф. Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность // Психологический журнал. 1981. № 2. С. 51-65.
55. Бодров В. А., Малкин В. Б., Покровский Б. Л., Шпаченко Д. И. Психологический отбор летчиков и космонавтов // Проблемы космической биологии. Т. 48. М, 1984.
56. Большакова Т. А. Личностные особенности и карьерная направленность служащих банка // Ананьевские чтения - 97. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1997. С. 223-224.
57. Бондарев И. П., Воронина Н. Д., Добромыслова В. И., Чичерин Д. С, Юровских В. Г. Психофизиологические основы формирования и прогнозирования профессиональной пригодности к труду с высоким нервно-эмоциональным напряжением // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. Тезисы на учных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Ч. I. М, 1983. С. 109-110.
58. Бондаренко Т. И. // Советская Россия. 1987. № 302. С. 2.
59. Борисова А. А. Эмоциональный облик человека и психологическая проницательность // Особенности познания и общения в процессе обучения. Ярославль, 1982. С. 92-96.
60. Борисова Е. М. Проявление свойства лабильности нервной системы в формировании профессионально важных качеств ткачих // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. Тезисы докладов. М., 1975. С. 29-30.
61. Борисова Е. М., Логинова Г. П. Индивидуальность и профессия. М., 1991.
62. Борисова Е. М., Логинова Г. П., Мдивани М. О. Диагностика управленческих способностей// Вопросы психологии. 1997. № 2. С. 112-121.
63. Бочкарев Л. Л. Проблемы психологии музыкальных способностей // Художественное творчество. М., 1983.
64. Бочкарев Л. Л. Психологические аспекты музыкально-исполнительской деятельности // Тезисы научных сообщений советских психологов к XXI Международному психологическому конгрессу. М., 1976. С. 50-54.
65. Бочкарев Л. Л. Социально-перцептивные механизмы музыкального переживания // Вопросы психологии. 1986. № 3. С. 150-157.
66. Браиловский Е. С. Психологическая характеристика профессии шофера // Психология труда. Ч. 1. М., 1969.
67. Бреслав Г. М., Хасан Б. И. Половые различия и современное школьное образование // Вопросы психологии. 1990. № 3. С. 64-69.
68. Брике 3. Н., Халдеева Л. Ф., Нестеренко С. В. Связь профессиональной успешности у подростков с их индивидуальными психофизиологическими особенностями // Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. Тезисы докладов Всесоюзного симпозиума. Пермь, 1982. С. 23-24.
69. Брылева Л. Г. Изучение психологических характеристик профессионально успешной личности // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта. Зоопсихология и сравнительная психология. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Ч. 2. М., 1983. С. 232-234.
70. Букреев И. С. Психологические предпосылки формирования творческой индивидуальности студента-дирижера: Автореф. дис. .. канд. наук. М., 1983.
71. Бурлакова Н. Ю. Структура специальных способностей учителя физической культуры // Вестник Пермского гос. педагогического университета. Серия 1. Психология. 2000. №1-2. С. 96-101.
72. Буткевич В. А. Психологические особенности личности женщины-руководителя. Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии. 2001.
73. Буцык А. Л. Психологические и психофизиологические предпосылки эффективности

учебно-трудовой деятельности водителей автотранспорта: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1985.
74. Бушов Ю. В., Рябчук Ю. А. Связь индивидуальных свойств человека-оператора с продуктивностью деятельности и устойчивостью к влиянию фактора монотонного труда // Вопросы психологии. 1981. № 1. С. 126-130.
75. Вызова В. М. Исследование индивидуальных характерологических особенностей учащихся педучилища и ПТУ // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 1. Л., 1984. С. 143-144.
76. Вакулова И. Н. Возрастная динамика профессиональных интересов учащихся старших классов // Вопросы становления профессиональных планов учащихся. 1979.
77. Васильев В. Л. Психологические основы организации труда следователя. Волгоград, 1976.
78. Васильев В. Л. Юридическая психология. М, 1991.
79. Васильков А. М., Василькова А. П., Ковалев А. С, Сошкин П. А. Формирование и развитие профессионально важных качеств врачей // Ананьевские чтения - 2001. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. С. 145-146.
80. Васильков А. М., Иванов С. С. Динамика мотивационных установок к профессии военного врача в процессе обучения в военно-медицинском вузе // Ананьевские чтения - 97. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1997. С. 62-63.
81. Василькова А. П. Взаимосвязи эмпатии с личностными свойствами будущих специалистов-медиков // Ананьевские чтения - 99. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 180-181.
82. Василькова А. П. Диагностика эмпатии в системе профотбора специалистов-медиков // Ананьевские чтения - 97. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1997. С. 177-178.
83. Василькова А. П. Зависимость динамики восприятия больного от уровня эмпатии студентов медицинского вуза // Ананьевские чтения - 2000. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2000. С. 174-175.
84. Васькин Е. В., Усов В. В. О профессии продавца. М., 1972.
85. Вересова Н. Г. Психологические методы подбора бригадира и членов производственной бригады // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 1. Л., 1984. С. 148-149.
86. Верещагина Л. А., Иванов Л. О., Кривошеева И. А. Профессиональная мотивация банковского персонала // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 507-508.
87. Верещагина Л. А., Перова А. ПВК военного хирурга // Ананьевские чтения - 2005. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2005. С. 386-387.
88. Верняева Т. А. Изучение индивидуально-психологических свойств личности студентов факультета психологии // Психология: итоги и перспективы (30 лет факультету психологии Санкт-Петербургского университета). Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1996. С. 162-163.
89. Виноградов М. И. Физиология трудовых процессов. М., 1966.
90. Виноградова Г. А. О деформации личности педагога профессией // Ананьевские чтения - 2001. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. С. 248-249.
91. Виноградова С. А. Семья и карьера в представлениях женщин // Сб. статей по материалам лучших дипломных работ выпускников факультета психологии СПбГУ 2003 года. СПб., 2004. С. 34-40.
92. Винокур В. А. Профессиональный стресс у медицинских работников // Вестник МАПО. 2002. № 2. С. 4.
93. Винокуров Л. В., Отюгов А. А. Профессионально важные качества оператора ультразвукового контроля и методы их диагностики // Ультразвуковая дефектоскопия металлоконструкций. Информативность и достоверность. Сб. докладов X (Петербургской) конференции «УЗДИ-98». СПб., 1998.
94. Волков В. В. Некоторые результаты изучения профессиональной деформации личности следователя// Проблемы судебной психологии. М., 1971. С. 11-12.

95. Волков И. П. Стили руководства при решении задач социального развития коллектива предприятия // Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973.
96. Волкова О. В. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат. Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии. 2002.
97. Волошинов Л. Н. Удовлетворенность учителей физической культуры своей профессией и условиями работы // Психофизиологические аспекты спортивной и учебной деятельности. Л., 1987. С. 99-104.
98. Воробьев А. Н., Сенин И. Г., Чирков В. И. (авторы адаптации). Опросник профессиональных предпочтений: руководство. Ярославль, 1997.
99. Воробьева Т. А. Возможности использования некоторых тестов для профотбора учителей // Экспериментальная и прикладная психология. Л., 1971. С. 86-89.
100. Воронцов Ю. В. Психологические особенности охранника, действующего в условиях внештатной ситуации. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена. Психолого-педагогический факультет. 2006.
101. Вылегжанин Д. А. Отношение к руководителю — мужчине и женщине студентов разного биологического и психологического пола // Психологическая подготовка педагога в России: история и современность. СПб., 2006. С. 216-219.
102. Высотская Н. Е. Изучение индивидуальных качеств, влияющих на успешность овладения профессией артиста балета: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1976.
103. Высотская Н. Е. Индивидуальные особенности фиксированной установки в связи с подвижностью нервных процессов // Психофизиологические особенности спортивной деятельности. Л., 1975. С. 116-120.
104. Высотская Н. Е. Обусловленность профессионально значимых для артиста балета качеств свойствами темперамента и нервной системы // Психофизиология. Л., 1979. С. 20-31.
105. Высотская Н. Е. Проявление типологических особенностей по «подвижности-инертности» нервных процессов у гимнастов и акробатов // Психофизиологические основы физического воспитания и спорта. Л., 1972а. С. 112-117.
106. Высотская Н. Е., Илларионов Г. Г., Ильин Е. П., Мамажанов А. Х., Семенов М. И., Скрябин Н. Д., Фетискин Н. П., Фирилева Ж. Е. Психофизиологические особенности артистов цирка // Психофизиология спортивных и трудовых способностей человека. Л., 1974а. С. 133-142.
107. Высотская Н. Е., Ильин Е. П., Перов В. А., Фетискин Н. П. Дальнейшие исследования состояния монотонии у рабочих прессового производства Волжского автозавода // Психофизиология спортивных и трудовых способностей человека. Л., 19746. С. 40-62.
108. Высотская Н. Е., Сухарева А. М. Психофизиологические особенности учащихся хореографического училища // Психофизиология спортивных и трудовых способностей человека. Л., 1974в. С. 143-159.
109. Вяткина 3. Н. Индивидуальный стиль деятельности учителя физического воспитания на уроке и его формирование у студентов: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1976.
110. Гавриличев А. Л., Лукьянова Н. Ф. Критерии оценки свойств личности при определении профессиональной пригодности кандидатов в летные училища // Военно-медицинский журнал. 1984. № 3. С. 53-54.
111. Гайдар К. М. К вопросу диагностики исходной готовности первокурсников университета к овладению педагогической профессией // Психология учителя. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 142-143.
112. Гайнутдинова Т. Ю. Состояния мужчин и женщин в трудовой деятельности // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 2003. С. 143-145.
113. Гапова Е. Пол и право // Дайджест теоретических материалов информационного листка «Посиделки». 1996-1998. СПб., 1999.
114. Гапонова С. А. Комплексная оценка психофизиологической профессиональной пригодности водителей автомобилей: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1983.
115. Гаранин С. А. Самооценка профессионального мастерства как отражение уровня развития профессионального самосознания учителя физической культуры: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1993.

116. Гарбер Е. И. Введение в психологию труда. Саратов, 1978.
117. Гарбер Е. И. Функциональная асимметрия мозга (ФАМ) как профессионально важное качество // Психология и научно-технический прогресс. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 171.
118. Гастилайте Э. Л. Индивидуально-психологические особенности водителей агропромышленного комплекса и эффективность их труда: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1988.
119. Геллерштейн С. Г. К вопросу о профессиональной типологии // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 6. С. 489-502.
120. Гибш Г., Форверг М. Введение в марксистскую социальную психологию. М., 1972.
121. Гительмахер Р. Б. История одного конфликта // ЭКО. М., 1988.
122. Глязер Г. О мышлении в медицине. М., 1965.
123. Головей Л. А. Дифференциально-психологические факторы профессионального самоопределения // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1999. С. 76-83.
124. Головей Л. А. Психология становления субъекта деятельности в периоды юности и взрослости: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 1996.
125. Голубева Э. А. Способности и индивидуальность. М., 1993.
126. Гомелаури М. Л. Ролевое поведение и установка // Проблемы социальной психологии. Тбилиси, 1976. С. 42-46.
127. Гоноболин Ф. Н. О некоторых психических качествах личности учителя // Вопросы психологии. 1975. № 1. С. 100-111.
128. Гончаров В. И. Формирование двигательных умений (мнемические аспекты). Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1983.
129. Горбатков А. А. К психограмме личности пилота сельскохозяйственной авиации // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 1. Л., 1984. С. 160-161.
130. Гордеева А. К. Психофизиологические особенности водителей автотранспорта, различающихся по показателям безопасности дорожного движения: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1979.
131. Гордеева А. К, Клягин В. С. О некоторых проявлениях силы нервной системы в деятельности водителя автобуса // Вопросы психологии. 1977. № 1. С. 137-142.
132. Горелова Е. Р. Индивидуально-психологические особенности профессиональной направленности студента педагогического института // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта. Зоопсихология и сравнительная психология. Ч. 2. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. М., 1983. С. 308-309.
133. Горчакова В. Г. Психология женщины-профессионала: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 2000.
134. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. Л., 1984.
135. Грецов А. Г., Ангервакс А. Е. Представления школьников о личности и деятельности психологов // Психология XXI века. Тезисы Международной межвузовской научно-практической студенческой конференции. СПб. С. 112-113.
136. Грин Э. А. Удовлетворенность-неудовлетворенность трудовой деятельностью у мужчин и женщин // Психология и научно-технический прогресс. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 107.
137. Гришина Н. В. Курт Левин: жизнь и судьба // Левин К. Разрешение социальных конфликтов. СПб., 2000.
138. Грищенко Н. А., Головей Л. А. Психомоторная организация человека как фактор успешности профессиональной деятельности // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 12. Психологическое обеспечение трудовой деятельности. Л., 1987. С. 112-114.
139. Грошев И. В. Пол и качества врача // Ананьевские чтения - 97. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1997. С. 182-183.
140. Гуревич К. М. К вопросу о психологических проявлениях основных свойств нервной

системы в трудовой деятельности // Вопросы психологии. 1961. № 1.
141. Гуревич К. М. Овладение профессиональным мастерством как проблема дифференциальной психофизиологии // Психофизиологические вопросы становления профессионала. М., 1974. С. 11-27.
142. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970.
143. Гуревич К, М. Психологические вопросы изучения профессиональной пригодности оперативных работников энергосистем // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека. Т. IV. М., 1965. С. 3-22.
144. Гуревич К. М., Клягин В. С, Серков М. И. Индивидуальные особенности операторов и эксплуатационная надежность // Психофизиология труда операторов автоматизированного производства. М., 1974. С. 19-24.
145. Гуревич К. М., Матвеев В. Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения // Вопросы профессиональной пригодности оперативного персонала энергосистем. М., 1966.
146. Гуреева И. Л. Качество жизни и «эмоциональное выгорание» у медицинских работников// Ананьевские чтения - 2005. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2005. С. 304-306.
147. Гусева Е. П., Медянников А. И. Связь психофизиологических особенностей с музыкальностью на начальных этапах обучения // Вопросы методики отбора на исполнительские отделения музыкальных вузов страны. Клайпеда, 1985. С. 68-90.
148. Гучетлев Р. Р. Быстрота адаптации к новому суточному распорядку дня спортсменов с подвижностью и инертностью нервных процессов // Психофизиологическое изучение учебной и спортивной деятельности. Л., 1981. С. 54-63.
149. Гучетлев Р. Р. Влияние тренировочных нагрузок на суточную динамику психических процессов спортсменов: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1985.
150. Дат И. Проявление у учащихся-токарей индивидуальных особенностей, связанных со свойствами нервной системы, в разных условиях деятельности // Психофизиологические особенности становления профессионала. М., 1974. С. 157-175.
151. Дарвин Ч. Происхождение человека и половой отбор // Собр. соч. СПб., 1896. Т. 2.
152. Дворяшина М. Д., Копеина Н. С. Влияние лабильности на особенности интеллекта взрослых // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. М., 1975. С. 43-45.
153. Дедерихс М. Хиллари Клинтон и власть женщин. М., 1995.
154. Деев В., Смелое А. О некоторых формах и методах работы политорганов по анализу состояния соцзаконности // Партийно-политическая работа в органах внутренних дел. 1966. № 1.С. 23-29.
155. Дейнеко О. С, Бояринцева Т. А., Близнюк Н. Э. Психологические портреты служащих налоговой инспекции и полиции // Ананьевские чтения - 99. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 97-98.
156. Дейнеко О. С, Мартюшев Д. Г. Типичные предпочтения предпринимателей в выборе вида спорта в юношеский период // Ананьевские чтения - 2000. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2000. С. 210-211.
157. Демидов С. Р. Изучение психических свойств личности в летной деятельности: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1980.
158. Демидов С. Р., Сапрыкин А. Н. Изучение и учет психических свойств личности авиадиспетчеров // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 1. Л., 1984. С. 167-168.
159. Дидро Д. Парадокс об актере. Л.; М., 1938.
160. Диянова 3. В., Конопак И. А. Особенности профессионального самосознания личности пожарников-спасателей // Ананьевские чтения - 2001. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. С. 151-152.
161. Долженко А. А. Образ психолога в сознании населения // Психология XXI века. Тезисы международной межвузовской научно-практической студенческой конференции. СПб., 2000. С. 15-16.

162. Дорфман Л. Я. Исследование влияния музыки на психомоторику в связи с особенностями нейродинамики: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1981.
163. Дорфман Л. Я. Эмоции в искусстве. М., 1997.
164. Дорфман Л. Я. Эмоциональные предпочтения как фактор приспособления индивидуальности студента к требованиям учебной деятельности // Интегральное исследование индивидуальности. Теоретические и педагогические аспекты. Пермь, 1988. С. 70-79.
165. Доцент А. Н., Тихонов Б. В. О взаимосвязи психологических особенностей студентов театрального вуза с успешностью обучения // Психологические проблемы трудовой подготовки учащихся. Психология и высшая школа. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 111-112.
166. Дроздовски 3. Спортивная активность женщин Польши // Теория и практика физической культуры. 1999. № 6. С. 8-11.
167. Дроздовский А. К. Нейродинамические характеристики профессионала в разных видах деятельности // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 295-298.
168. Дуброва В. П., Елкина И. В. Представления студентов высшей медицинской школы об «идеальном» враче // Возрастная, педагогическая и коррекционная психология. Сборник научных трудов. Вып. 4. Минск, 2003. С. 149-154.
169. Дулов А. В. Судебная психология. Минск, 1973.
170. Дунаевский Ф. Р. Проблема профессионального подбора (выбор профессии). Харьков, 1923.
171. Евдокимов В. И. Социально-психологический отбор в системе профессиональной подготовки пилотов // Психологический журнал. 1988. № 1. С. 71-74.
172. Егорова Т. М. Характерологическое исследование студентов педагогического вуза // Психология учителя. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 106.
173. Еренкова Н. В. Этика труда среднего медицинского работника. Киев, 1987.
174. Ермолаева Е. А. Влияние стиля руководства директоров на социально-психологическую атмосферу в педагогическом коллективе: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1972.
175. Ермолаева-Томина Л. Б. К вопросу об использовании кожно-гальванического показателя для определения типологических свойств нервной системы человека // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека / Под ред. Б. М. Теплова. Т. IV. М., 1963.
176. Ермолаева-Томина Л. Б. Концентрированность внимания и сила нервной системы // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека / Под ред. Б. М. Теплова. Т. И. М., 1959. С. 92-105.
177. Ерошенко А. А. Избирательность оценочных воздействий в зависимости от индивидуальных свойств и мастерства педагога // Актуальные проблемы психологии в свете современных требований общественной практики. Пермь, 1986. С. 62-63.
178. Ершова А. П. Эмоциональная реактивность как компонент способности к актерскому искусству// Вопросы психологии. 1968. № 2. С. 140-149.
179. Жданов О. И., Усов В. М. Психологическое значение индивидуальных стилей познавательной деятельности в практике психологического отбора операторов специального профиля // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 1. Л., 1984. С. 176-177.
180. Женщины в науке. Реферативный сборник / Под ред. Л. Н. Кулькина. М., 1989.
181. Женщины и вооруженные силы // Новое время. 1992. № 50.
182. Женщины и социальная политика (гендерный аспект). М., 1992.
183. Жукова М. И. Социально-психологические факторы успешности деятельности врача: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1990.
184. Журавкова М. В. Профессиональный тип личности и развитие нервно-психического напряжения в педагогической деятельности: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1995.
185. Журавлев А. Л. Взаимосвязь личности руководителя и стиля руководства в

условиях совместной деятельности коллектива // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М., 1988. С. 151-167.

186. Журавлев А. Л. Факторы формирования стиля руководства производственным коллективом // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М., 1983.

187. Журавлев А. Л., Рубахин В. Ф. Проблема «человеческого фактора» в управлении // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. М, 1976.

188. Журин Н. В. Удовлетворенность учителей физической культуры своей профессиональной деятельностью: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1991.

189. Жучева Е. Н. Успешность педагогической деятельности учителя в зависимости от педагогических и специальных способностей: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1983.

190. Запорожченко О. А. Профессионализм спасателя: экстремальность, норма и нормативность // Психология XXI века. Тезисы Международной межвузовской научно-практической студенческой конференции. СПб., 2000. С. 205-206.

191. Зараковский Г. М., Зацарный Н. Н. Особенности личностной составляющей психофизиологического потенциала различных социо-профессиональных групп // Физиология человека. 2000. № 2. С. 54-68.

192. Зархин В. Г. О релевантной оценке лабильности нервной системы в процессе формирования навыка радиотелеграфирования // Новые исследования в психологии. №2(10). М., 1976. С. 38-42.

193. Захаров В. П. Дифференциально-психологическое исследование интеллектуальных и мотивационных характеристик у инженеров: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1979.

194. Звенигородская И. О., Кулешова Л. Н. Влияние личностных факторов на экспертную оценку успешности деятельности // Личность и деятельность. Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 11. Л., 1982. С. 91-95.

195. Звонарева Н. А. Формирование и коррекция индивидуального стиля деятельности учителя // Прикладная психология. 2000. № 1. С. 40-52.

196. Звоников В. М., Пономаренко В. А., Цуварев В. И, К вопросу о психологическом отборе профессионалов// Психологический журнал. 1988. № 3. С. 93-101.

197. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988.

198. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 2003.

199. Зуйкова Е. М., Крусланова Р. И. Феминология. Учебное пособие. М., 2001.

200. Иванов С. В. Психологические особенности профессионально-педагогического общения на уроках физической культуры: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1990.

201. Иванова А. Н., Иванов Д. Т., Иванов П. Н. Об одном подходе к изучению деятельности сменного мастера // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта, Зоопсихология и сравнительная психология. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Ч. 1. М., 1983. С. 35-36.

202. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. Учебное пособие. М., 1987.

203. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.

204. Иванова С. П. Педагогическая деятельность как процесс гуманистически-ориентированного полисубъектного взаимодействия в современной социально-образованной среде: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 2000.

205. Иващенко С. А., Яковлев Г. М., Николаева С. Л. Значение психодиагностики для профессионально-психологического отбора спасателей // Психология XXI века.

206. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 2003. С. 285-287.

207. Изюмова С. А. Два вида мнемических способностей и их связь с двумя психофизиологическими симптомокомплексами // Индивидуальность человека: условия проявления и развития. Пермь, 1988. С. 77-78.

208. Изюмова С. А. О специфических особенностях познавательных способностей

школьников с различной дифференциацией обучения // Системное исследование индивидуальности. Пермь. 1991. С. 136-137.

209. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология. СПб., 2001.

210. Ильин Е. П. Одаренность, способности, качества — синонимы или разные понятия? // Теория и практика физической культуры. 1981. № 9. С. 48-51.

211. Ильин Е. П. Способности и склонности: какова природа их связи // Диагностика познавательных способностей. Ярославль, 1986.

212. Ильин Е. П., Локтюхина Н. Ю. Представление о женщине-руководителе у мужчин // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 346-347.

213. Ильин Е. П., Сулейманов Р. Ф. Эмоциональные особенности музыкантов-инструменталистов в процессе становления их профессионального мастерства // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. Вып. 6. СПб., 2006. С. 42-50.

214. Ильина М. Н. Монотонность труда оператора-аудитора и эффективность его деятельности в зависимости от силы нервной системы // Психологическое состояние. Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 10. Л., 1981. С. 56-61.

215. Ильина М. Н. Типологические особенности в проявлении основных свойств нервной системы и выносливость // Проблемы индустриальной психологии. Ярославль, 1972. С. 122.

216. Индиенко А. Н. Личностно-мотивационные факторы успешных продавцов. Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии. 2001.

217. Информационный бюллетень мониторинга. М., 1994. Ноябрь-декабрь.

218. Исмагилова А. Г. Стиль педагогического общения как системное явление // Системное исследование индивидуальности. Пермь, 1991. С. 102-103.

219. Исмагилова А. Г. Характеристика индивидуальных стилей общения воспитателей детских садов // Интегральное исследование индивидуальности: стиль деятельности и общения. Пермь, 1992. С. 68-78.

220. Исмайлова Л. О. Особенности эмоциональной сферы людей, играющих на сцене. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. 1999. № 190.

221. Кабардов М. К Роль индивидуальных различий в успешности овладения иностранным языком: Автореф. дисс... канд. наук. М., 1983.

222. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие. СПб., 2003.

223. Каверина Р. Д. Каким быть продавцу в магазине самообслуживания // Советская торговля. 1978. № 4. С. 44-46.

224. Каверина Р. Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации // Вопросы психологии. 1978. № 4. С. 64-72.

225. Каверина Р. Д. Психологическая систематика профессий типа «человек — человек» в целях профориентации: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1981.

226. Кагальник А. И., Мельник Л. П. Темперамент учителя и успешность педагогической деятельности // Вопросы психологии. 1986. № 2. С. 79-84.

227. Кадыров М. X. Проявление общих свойств нервной системы в трудовой деятельности оператора перфорации: Автореф. дис.... канд. наук. М, 1982.

228. Кадыров Р. М. Аэробная работоспособность у лиц с сильной и слабой нервной системой // Психофизиологические аспекты спортивной и учебной деятельности. Л., 1987. С. 35-38.

229. Казаков В. Г. Разработка конкретных проблем в отечественной психологии труда на первых этапах ее развития // Психологический журнал. 1983. № 3. С. 87.

230. Кандалов Ц,. И, Сулименко Е. И. Психология единоначалия и коллегиальности. М., 1979.

231. Калабихина И. Социальный пол и проблемы населения. М, 1995.

232. Камзабаев Т. К Некоторые вопросы развития склонности студентов к педагогической деятельности // Материалы III Всесоюзного съезда общества психологов СССР. Т. 3. М., 1968. С. 131-134.

233. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. М., 1987.

234. Караванов Г. Г., Коршунов В. В. Индивидуально-психологические особенности личности врача-хирурга. Львов, 1974.

235. Карикаш В. И. Типы общения учителя // Психология учителя. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 58-59.

236. Карпов А. В. Психология труда. Учебник. М., 2005.

237. Карпова А. К. Функциональные взаимоотношения между свойствами темперамента как условие эффективности деятельности монотонного содержания: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1974.

238. Карпушко Н. А. Зависимость эффективности умственной деятельности, требующей внимания, от типологических особенностей проявления свойств нервной системы // Оптимальное соотношение между умственной и физической деятельностью у студентов педагогических институтов. Л., 1976. С. 106-112.

239. Карцев И. Д, Халдеева Л. Ф., Павлович К. Э. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. М., 1977.

240. Карцев И. Д. Ищу свою профессию. М., 1973.

241. Келасъев В. Н. Особенности профессиональной деятельности мастеров профтехучилищ в связи со свойствами личности // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 4. Л., 1971. С. 95-100.

242. Келасъев В. Н. Психодиагностический анализ профессиональной деятельности продавца промышленных товаров // Проблемы профессионально-технического образования (Научно-методический сборник ВНИИ профтехобразования). Вып. 33. Л., 1972. С. 25-31.

243. Кемпински А. Психопатология неврозов. Варшава, 1975.

244. Кирнарская Д. К. Теоретические основы и методы оценки музыкальной одаренности: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 2006.

245. Киселев И. Я. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в капиталистических странах. М., 1968.

246. Климов Е. А. Введение в психологию труда. Учебник. М., 1998.

247. Климов Е. А. Индивидуальные особенности трудовой деятельности ткачих-многостаночниц в связи с подвижностью нервных процессов // Вопросы психологии. 1959. № 2.

248. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969.

249. Климов Е. А. Некоторые особенности моторики в связи с типологическими различиями по подвижности нервных процессов // Вопросы психологии. 1960. № 3.

250. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. Учебное пособие. М., 1995.

251. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 1996.

252. Климов Е. А. Путь в профессию. Л., 1974.

253. Климов Е. А., Мерлин В. С. Индивидуальный стиль труда в зависимости от свойств общего типа нервной системы и направленности личности // Проблемы психологического развития и социальной психологии. Тезисы сообщений к XVIII Международному психологическому конгрессу. М., 1966.

254. Клиорина Е. М. Психологические предпосылки успешности деятельности переводчика-синхрониста // Ананьевские чтения - 99. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 106-108.

255. Клягин В. С. Проявление силы нервной системы в профессиональной деятельности // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. Тезисы докладов. М., 1975. С. 66-67.

256. Клягин В. С. Психофизиологический подход к анализу профессий // Психофизиологические основы профессионального отбора. Киев, 1973. С. 61-62.

257. Князев Н. М., Филиппов А. П., Шадриков В. Д. Некоторые психологические требования к профессии сборщика автопокрышек // Проблемы профориентации и проф-консультации в школе. Содержание докладов на Первом Всесоюзном совещании по профориентации и профконсультации в школе. М., 1969.

258. Кобзева Е. Проблемы занятости женщин при переходе к рынку. Набережные Челны, 1991.

259. Ковалев С. В. Проблемы современной семьи. М., 1989.
260. Козлова А. А. Управление формированием профессиональной идентичности // Психология XXI века. Тезисы Международной межвузовской научно-практической студенческой конференции. СПб., 2002. С. 235-236.
261. Козлова Р. П. Стиль профессионального общения как системообразующий фактор в развитии индивидуальности культпросветработника // Системное исследование индивидуальности. Пермь, 1992. С. 105-107.
262. Колызаева Н. Г. Формирование адаптивных характеристик личности у студентов в начальный период обучения: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1989.
263. Компан Е. Ю. Влияние индивидуальных особенностей и загрузки оператора на вероятность ошибки при выполнении жесткой программы // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. М., 1983. Ч. 2. С. 411-413.
264. Кон И. С. Психология ранней юности. М., 1989.
265. Кондратьева О. В. Психологический тип личности учителя как условие формирования профессионального стиля деятельности. Нижний Новгород, 1996.
266. Кондратьева С. В. Понимание учителем личности учащегося // Вопросы психологии. 1980. № 5. С. 46-59.
267. Конечный Р., Боухал Н. Психология в медицине. М.; Прага. 1974.
268. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. М., 1987.
269. Конопкин О. А. Зависимость скорости приема информации человеком от индивидуальной выраженности основных свойств нервной системы // Вопросы профессиональной пригодности оперативного персонала энергосистем. М., 1966.
270. Конопкин О. А. О некоторых чертах операторской деятельности в связи с профессиональной ориентацией// Проблемы профориентации и профконсультации в школе. Содержание докладов на Первом Всесоюзном совещании по профориентации и профконсультации в школе. М., 1969.
271. Константинов А. Бандитский мир Петербурга. СПб., 1996.
272. Копытова Л. А. Индивидуальные особенности трудовой деятельности наладчиков в спокойной ситуации и при простое станков в зависимости от силы нервной системы относительно возбуждения // Типологические исследования по психологии личности и психологии труда. Пермь, 19646. С. 7-42.
273. Копытова Л. А. Индивидуальный стиль трудовой деятельности наладчиков в зависимости от силы нервной системы по возбуждению // Вопросы психологии. 1964а. № 1. С. 25-33.
274. Копытова Л. А. Проявление типологических свойств нервной системы в трудовой деятельности наладчиков в ситуациях простоя станков // Вопросы психологии. 1963. № 4.
275. Кораблина Е. П. Профессия психолог-консультант. СПб., 2003.
276. Кораблина Е. П. Психология подготовки профессиональной деятельности психолога-консультанта: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 2006.
277. Корнеева Л. Н. Самооценка как фактор саморегуляции деятельности пилота: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1984.
278. Корнилова Т. В., Булыгина В. Г., Корнилов А. П. Личностные предпосылки успешности деятельности брокера // Психологический журнал. 1993. № 1. С. 90-99.
279. Коротаев А. А. Влияние эмоционального стресса на трудовую деятельность в зависимости от типологических свойств нервной системы // Проблемы экспериментальной психологии личности. Вып. 5. Пермь, 1968. С. 211-233.
280. Коротаев А. А., Тамбовцева Т. С. Исследование индивидуального стиля педагогического общения // Вопросы психологии. 1990. N° 2.
281. Коротаев А. А., Тамбовцева Т. С. Характеристика связей операций педагогического общения со свойствами различных уровней индивидуальности педагога // Проблемы интегрального исследования индивидуальности и ее педагогические аспекты. Пермь, 1985. С. 30-47.
282. Корсунский Е. А. Развитие литературных способностей писателей-профессионалов в их школьные годы // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 19-27.

283. Корягина М. С. Личностные особенности студентов различных факультетов // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 306-308.

284. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда. Учебное пособие. М., 1986.

285. Котик М. А. Психология и безопасность. Таллин, 1981.

286. Котляревский Г. М. Тип личности и предпочитаемый стиль руководства: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1993.

287. Котов Д. П., Шиханцев Г. П. Психология следователя. Воронеж, 1977.

288. Кочнев В. И. Динамика эмоциональной реактивности в процессе обучения основам актерской профессии // Вопросы психологии. 1988. № 3.

289. Кочнев В. И. Исследование динамических характеристик эмоциональной реактивности в связи с проблемой актерских способностей // Вопросы психологии. 1986. №5. С. 153-160.

290. Кочнев В. И. К проблеме изучения актерских способностей // Вопросы психологии. 1983. № I.e. 108-112.

291. Красовский Г. А., Карпов А. В., Кожевников А. И. Профотбор операторов АСУ-ТЦ железнодорожных сортировочных станций // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 2. Л., 1984. С. 220-222.

292. Кречетова О. П. Психофизиологическое исследование индивидуально-типических особенностей операторов устройств подготовки данных // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 2. Л., 1984. С. 222-224.

293. Криворучко Т. С, Бочкова Л. В. Значение индивидуальных соматических и физиологических особенностей для эффективности профессиональной подготовки школьников // Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. Тезисы докладов Всесоюзного сипозиума. Пермь, 1982. С. 74-75.

294. Критерии определения профессиональной пригодности для ведущих профессий отрасли. Вып. 2. Казань, 1978; Вып. 4. Казань, 1984.

295. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

296. Кричевский Р. Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии // Вопросы психологии. 1977. № 6.

297. Кричевский Р. Л., Битянова М. Р. Психологические характеристики классного руководителя как фактор удовлетворенности учащихся коллективом // Новые исследования в психологии. 1988. № 2. С. 57-82.

298. Кричевский Р. Л., Рыжак М. М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М., 1985.

299. Круглова Е, В. Личностные особенности среднего медицинского персонала, работающего в реанимационном отделении. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. 2000. № 714.

300. Крутецкий В. А., Недбаева С. В. Профессионально необходимые качества личности учителя (педагогические способности) и их формирование // Психологические проблемы формирования педагогической направленности и педагогических способностей. М., 1982. С. 3-16.

301. Крылов Н. И. О склонностях и удовлетворенности избранной профессией студентами вузов // Материалы III Всесоюзного съезда общества психологов СССР. Т. 3. М., 1968. С. 136-137.

302. Крягжде С. П. Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс, 1981.

303. Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии. 1985. № 1. С. 86-93.

304. Кудряшова Л. Д. Еще раз о стилях управления // ЭКО. 1983. № 9.

305. Кудряшова Л. Д. Каким быть руководителю. Л., 1986.

306. Кузина Р. Х. Психологические особенности профессиональной деятельности военнослужащих-женщин: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 2001.

307. Кузнецова И. В. Психологический анализ подготовки и принятия решения о выборе профессии: Автореф. дис.... канд. наук. Ярославль, 1986.

308. Кузьменков В. К. Возрастные и половые особенности трудового становления учащихся // Психологические проблемы трудовой подготовки учащихся. Психология и высшая школа. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 17.

309. Кузьмин Е. С, Волков И. П., Емельянов Ю. Н. Руководитель и коллектив. Л., 1971.

310. Кузьминых М. Ю. Индивидуализация специальной физической подготовки квалифицированных прыгуний в высоту с учетом свойств нервной системы: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1997.

311. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.

312. Кулешова Л. Н., Горбушина Т. Ю. Психологические особенности артистов балета на этапе выхода из основной деятельности // Ананьевские чтения - 2003. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2003. С. 143-145.

313. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. В 2 т. Т. 2. М., 1981.

314. Курдюкова Н. А. Оценивание успешности учебной деятельности как психолого-педагогическая проблема: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1997.

315. Кухарева Т. А. Адаптация молодых специалистов-инженеров: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1980.

316. Куцырева М. А. Взаимосвязь эмоционального состояния с физиологическими данными // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 218-219.

317. Лазурский А. Ф. Очерк науки о характерах. М., 1995.

318. Лапу ста М. Предприниматель и предпринимательство: общая характеристика // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 1.

319. Левитов Н. Д. Монотонная работа. М., 1924.

320. Левитов Н. Д. Психология труда. М., 1963.

321. Левитов Н. Д. Психотехника и профессиональная пригодность. Проблемы и методы. М., 1928.

322. Левочкина И. А. Психофизиологические особенности музыкально одаренных подростков // Вопросы психологии. 1988. № 4. С. 149-154.

323. Левочкина И. А. Своеобразие проявления музыкальных способностей и их связь с некоторыми особенностями нервной системы // Новые исследования по психологии. М., Педагогика. № 1 (34). 1986. С. 9-13.

324. Леевик Г. Е. Моделирование личности: новая система оценки и подбора персонала. СПб., 2003.

325. Лейтес Н. С. Об изучении проблемы склонностей в русле идей Б. М. Теплова // Вопросы психологии. 1976. № 5.

326. Лейтес Н. С. Одаренные дети // Психология и психофизиология индивидуальных различий. М., 1977.

327. Лейтес Н. С. Проблема соотношения возрастного и индивидуального в способностях школьника// Вопросы психологии. 1985. № 1.

328. Лейтес Н. С. Склонность к труду как фактор одаренности // Известия АПН РСФСР. 1950. Вып. 25.

329. Ленский А. П. // Артист. 1894. № 43. С. 71-83.

330. Леонгард К. Акцентуированные личности. Киев, 1981.

331. Лепихова Л. А., Цыгульская Т. Ф. О связи индивидуально-типологических различий со спецификой деятельности // Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. Тезисы докладов Всесоюзного симпозиума. Пермь, 1982. С. 81-82.

332. Лещинский Л. А. Деонтология в практике терапевта. М., 1989.

333. Либин А. В. Дифференциальная психология: на пути пересечения европейских, российских и американских традиций. М., 2000.

334. Лигер С. А. Формирование копинг-поведения студентов медицинского вуза и его влияние на личностно-профессиональное развитие врача: Автореф. дис. ... канд. наук.

М., 1997.
335. Лисовский В. Т. Любовь и нравственность. Л., 1986.
336. Лозовая Г. В. Удовлетворенность тренеров спортивных школ своей профессиональной деятельностью: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 2002.
337. Лоос В. Г. Промышленная психология. Киев, 1974.
338. Лоос В. Г. Психологическая классификация профессий для целей профессиональной ориентации школьников // Вопросы психологии. 1974. № 5. С. 121-129.
339. Лопатин Г. С. Психологическая поддержка руководителей, вступающих в новую должность // Научные основы прикладной психологии. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 102-103.
340. Лукьянов В. В., Малышева К. П. Структура защитной психологической сферы врачей общесоматической клиники // Ананьевские чтения - 2005. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2005. С. 319-321.
341. Лукьянова Н. Ф., Лобова Е. Н. К вопросу о динамике личностных особенностей курсантов летных училищ // Психологические проблемы трудовой подготовки учащихся. Психология и высшая школа. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 134.
342. Лукьянова Н. Ф., Лобова Е. Н., Третьяков Н. В. О динамике свойств личности курсантов летных училищ // Психологический журнал. 1990. № 1. С. 138-146.
343. Льюис Б. Диктор телевидения. М., 1973.
344. Люкин В. В. Взаимоотношения индивидуальных особенностей деятельности руководителя, свойств его индивидуальности и социально-психологических характеристик коллектива // Проблемы интегрального исследования индивидуальности. Пермь, 1977. С. 71-88.
345. Люкин В. В. Исследование удовлетворенности трудом в связи с возрастными, половыми и личностными особенностями ИТР АТП // Индивидуальность человека: условия проявления и развития. Пермь, 1988. С. 85-86.
346. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2000.
347. Майзель Н. И. Психологический отбор летного состава за рубежом // Вопросы психологии. 1960. № 6. С. 159-166.
348. Майкапар С. М. Музыкальный слух. Петроград, 1925.
349. Макаренко Н. В., Пухов В. А., Кольченко Н. В. и др. Основы профессионального психофизиологического отбора. Киев, 1987.
350. Максаков А. Ю. Стили педагогического общения тренеров детских команд и их оптимизация: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1990.
351. Макшанов С. И. Психодиагностика способности к управлению людьми // Актуальные проблемы практической психологии. СПб., 1992.
352. Малышева Н. С. Синдром «эмоционального сгорания» у врачей. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. 2000. № 236.
353. Маришук В. Л., Кузнецов О. Я., Евдокимов В. И. Опыт прогнозирования успешности летного обучения курсантов // Военно-медицинский журнал. 1984. № 5. С. 45-47.
354. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
355. Маркова А. К. Психология труда учителя. М., 1993.
356. Маркова А. К., Никонова А. Я. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя // Вопросы психологии. 1987. № 5. С. 40-48.
357. Мартынов А. А. Профессиональная деформация сотрудников милиции. Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии, кафедра социальной психологии. 1995.
358. Маслова Н. Ф. Стиль руководства учителя как способ социально-психологического воздействия // Организатор и организаторская деятельность. Л., 1975.
359. Матвеев В. Ф. Основы медицинской психологии, этики и деонтологии. М., 1984.
360. Матвеев В. Ф. Психологические проявления основных свойств нервной системы у операторов энергосистемы в обстановке условных аварий // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека. Т. IV. М., 1965. С. 34-59.
361. Матвеева Л. В., Аникеева Т. Я., Мочалова Ю. В. Экранный образ и личностные особенности телеведущих// Психологический журнал. 1999. № 1. С. 29-38.

362. Матова М. А. Дифференциация сигналов звукорежиссерами телевидения // Новые исследования в психологии. 1976. № 1. С. 77-80.

363. Мащенко Е. Б. Особенности личности и ценностные ориентации лиц пожилого и преклонного возраста. Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии. 2001.

364. Мельников А. В., Семенов Д. А. Синдром эмоционального выгорания у работников отделений реанимации и анестезии // Ананьевские чтения - 2005. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2005. С. 325-327.

365. Мерлин В. С. Темперамент как фактор трудовой деятельности // Очерк теории темперамента. Пермь, 1973. С. 148-167.

366. Мерлин В. С. Типологически обусловленные особенности в труде и производственном обучении ткачих // Проблемы психологии личности и психологии труда. Пермь, 1960.

367. Мерлинкин В. П., Бубнов М. Е. К вопросу о влиянии подвижности-инертности нервной системы на сохранение навыков // Актуальные вопросы теории и методики физического воспитания школьников. Казань, 1977. С. 104-109.

368. Мерлинкин В. П., Фукин А. И. Изучение влияния основных свойств нервной системы на производительность труда в условиях монотонии // Дифференциальная психофизиология и ее генетические аспекты. Тезисы докладов. Пермь, 18-20 июня 1975 г. М., 1975. С. 98-99.

369. Методика Д. Кейерси для оценки типа темперамента. Методическое пособие. СПб., 1992.

370. Методика профессионального отбора станочников и рабочих ведущих профессий. Киев, 1979.

371. Милерян Е. А. Психологический отбор летчиков. Киев, 1966.

372. Минц С. Е. О профессиональной пригодности к службе в качестве летчика на основании статистических данных и психотехнических испытаний // Вестник воздушного флота. 1923. № 3. С. 95-99.

373. Мир профессий: человек — знаковая система. М., 1988.

374. Мир профессий: человек - природа. М., 1985.

375. Мир профессий: человек — техника. М., 1987, 1988.

376. Мир профессий: человек — художественный образ. М., 1987.

377. Мир профессий: человек — человек. М., 1986.

378. Митина Л. М. Психологическая диагностика эмоциональной устойчивости учителя. Учебное пособие для практических психологов. М., 1992.

379. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. М., 1998.

380. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал. Психологические проблемы. М., 1994.

381. Митина Л. М., Асмаковец Е. С. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. М., 2001.

382. Митина О. В., Петренко В. Ф. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США) // Вопросы психологии. 2000. № 1. С. 68-86.

383. Михайлов А. Н. Различия в удовлетворенности учителей физической культуры — мужчин и женщин своей работой // Психофизиологические аспекты спортивной и учебной деятельности. Л., 1987. С. 104-106.

384. Мишутин Д. А. Профессионально-педагогическое общение учителя и ученика на уроке физической культуры: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1992.

385. Моляко В. А. Психология конструкторской деятельности. М., 1983.

386. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. СПб., 2004.

387. Мясищев В. Н. О связи склонностей и способностей // Склонности и способности (сборник статей). Л., 1962. С. 3-14.

388. На распутье. Сборник статей о выборе профессии. М., 1917.

389. Навольская Д. В. Тендерные аспекты профессиональных стереотипов: выбор профессии // Ананьевские чтения - 2002. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2002. С. 299-300.

390. Навольская Д. В. Тендерные особенности профессионального самоопределения // Ананьевские чтения - 2002. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2003. С.

252.
391. Науменко С. И. Индивидуально-психологические особенности музыкальности // Вопросы психологии. 1982. № 5. С. 85-93.
392. Наумова Н. Ф., Слюсарянский М. А. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. Вып. 3. Л., 1970.
393. Нгуен Ки Тыонг. Склонность к стилям руководства преподавателей физической культуры: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 2000.
394. Небылицын В. Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления и ее психологические факторы // Инженерная психология. М., 1969.
395. Немое Р. С. К проблеме эффективности стиля руководства коллективом // Проблемы коммуникативной и познавательной деятельности личности. Ульяновск, 1981.
396. Нечаев В. Я. Предприниматель и благотворительность // Деньги и благотворительность. 1996. № 2. С. 18.
397. Никешичев М. В. Исследование индивидуально-психологических особенностей студентов как фактор оптимизации процесса обучения игре на фортепьяно (музыкально-педагогический факультет): Автореф. дис.... канд. наук. М„ 1990.
398. Никифоров Г. С. Самоконтроль как механизм надежности человека-оператора. Л., 1977.
399. Никифоров Г. С, Филимоненко Л. И., Никишева С. В. Влияние индивидуально-психологических особенностей на успешность тренажерной подготовки пилотов // Психологическое обеспечение трудовой деятельности. Л., 1987. С. 69-73.
400. Никонова А. Я. Психологические особенности индивидуального стиля педагогической деятельности учителя: Автореф. дис.... канд. наук. М, 1986.
401. Новиков Б. Д. Психологические особенности возникновения профессиональной деформации сотрудников исправительно-трудовых учреждений: Автореф. дис. ... канд. наук. Тверь, 1993.
402. Новоселова Н. В. Особенности женского предпринимательства // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 2003. С. 298-299.
403. Носов С. Д. Вопросы деонтологии в научно-исследовательской работе врача (размышления инфекциониста). М., 1975.
404. Обозов Н. Н. Психология взрослого человека. СПб., 1997.
405. Одерышева Е. Б. Эмоциональные и коммуникативные свойства личности врачей — преподавателей медицинского вуза: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 2000.
406. Орел В. Е. Исследование феномена профессиональной деформации личности // Ежегодник Российского психологического общества. Т. 2. Вып. 2. М., 1996.
407. Орел В. Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность // Реферативный сборник избранных работ по фантам в области гуманитарных наук. Екатеринбург, 1999. С. 113-115.
408. Ореховский В. И., Витенко И. С, Кондратенко Г. П. Формирование психологической готовности молодежи к медицинскому труду. Киев, 1989.
409. Орлов А. Б. Склонность и профессия. М., 1981.
410. Осницкий А. В. Особенности профессиональной деформации личности педагога // Ананьевские чтения - 2001. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. С. 539-541.
411. Остапенко А. Л. Этика и деонтология среднего медицинского работника. Л., 1985.
412. Остроменская Т. Б. Исследование индивидуального стиля деятельности машинистов энергоблока электростанций // Психологический журнал. 1990. № 6. С. 69-75.
413. Ошмарина В. С. Личностные особенности актеров. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. 2000. № 833.
414. Павлович К. Э. Психофизиологические основы адаптации к продолжительной работе в некоторых профессиях // Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека. Тезисы докладов Всесоюзного симпозиума. Пермь, 1982. С. 103-104.

415. Павлютенков Е. М. Формирование мотивов выбора профессии. Киев, 1980.

416. Палей И. М. Некоторые вопросы изучения структуры индивидуально-типологических характеристик человека в связи с силой нервной системы // Труды XIII Международного конгресса психологов: Симпозиум 9. М., 1966. С. 92-96.

417. Паетушенко Л. В. Некоторые психологические особенности стабильного волочильщика // Проблемы инженерной психологии. Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии. Вып. III. Специальные проблемы инженерной психологии. Ч. 2. Л., 1984. С. 272-273.

418. Пахальян В. Э. Женский вопрос? // Прикладная психология. 2000. № 2. С. 91-93.

419. Пахомова Т. В. Социально-психологические особенности личности актера // Ананьевские чтения - 98. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1998. С. 14-15.

420. Пашина А. Х. Опыт исследования эмоциональной сферы у сотрудников детского дома// Психологический журнал. 1995. № 2. С. 42-50.

421. Пашина А. Х. Штрихи к психологическому портрету артистов балета // Психологический журнал. 1991. № 3. С. 108-116.

422. Пашина А. Х., Рязанова Е. П. Особенности эмоциональной сферы воспитанников и сотрудников детского дома // Психологический журнал. 1993. N° 1. С. 44-52.

423. Пашина А. Х., Торопова А. В. Особенности эмоциональной сферы музыкантов с различным уровнем музыкальности // Психологический журнал. 1999. № 1. С. 109-115.

424. Педаяс М. И. Эмоциональность как фактор взаимодействия // Взаимодействие коллектива и личности. Таллин, 1979. С. 90-96.

425. Пежемская Ю. С. Готовность студентов, обучающихся по специальности «психология», к работе с людьми // Психологическая подготовка педагога в России: история и современность. СПб., 2006. С. 334-338.

426. Пейсахов Н. М. Саморегуляция и типологические свойства нервной системы. Казань, 1974.

427. Пешраш М. Д. Эмоциональные характеристики и механизмы психологической защиты медперсонала скорой помощи. Дипломная работа. СПбГУ, факультет психологии. 2001.

428. Петрова Н. И. Индивидуальный стиль деятельности учителя. Казань, 1982.

429. Петрова Н. И. Некоторые индивидуально-психологические особенности трудовой деятельности учителя // Материалы III Всесоюзного съезда общества психологов СССР. Т. 3. М., 1968. С. 156-157.

430. Петрова Н. И. Некоторые особенности индивидуального стиля трудовой деятельности учителя на уроке: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1970.

431. Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива. М., 1978.

432. Петяйкин И. П. Связь проявления решительности с типологическими особенностями нервной системы // Психофизиологические особенности спортивной деятельности. Л., 1975. С. 60-65.

433. Пешков В. В., Буйное Л. Г., Буйное Е. Л. Вопросы психофизиологического и медицинского обеспечения женщин в военной авиации // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып. 40. СПб., 2001. С. 143-144.

434. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. М., 1970.

435. Покровский Б. Л. Летные способности и пути их диагностики // Научные основы прикладной психологии. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 108.

436. Покровский Б. Л. Психологический отбор курсантов в летные училища // Военно-медицинский журнал. 1962. № 10. С. 54-56.

437. Поляков В. М. О зависимости успешности выполнения монотонной работы от некоторых типологических особенностей нервной системы // Вопросы психологии труда и личности. Иркутск, 1972. С. 21-22.

438. Полякова Е. Стратегии поведения мужчин и женщин — руководителей. Дипломная работа. Психолого-педагогический факультет РГПУ им. А. И. Герцена, 2003.

439. Пономарева Р. А. Психологические особенности ценностных ориентации молодых рабочих на трудовую деятельность// Вопросы психологии. 1985. № 5. С. 91-92.

440. Пономаренко В. А., Лапа В. В. Профессия — летчик. М., 1985.

441. Попова Л. В. Особенности общения с учениками учителей разного пола // Психология учителя. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 73-74.

442. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб., 2000.

443. Профессиональный психофизиологический отбор операторов. Обзор. М., 1982.

444. Психологические характеристики профессий. Минск, 1979.

445. Психологический отбор летчиков / Под ред. Е. А. Милеряна. Киев, 1966.

446. Психологический словарь. М., 1983.

447. Психология менеджмента. СПб., 1997.

448. Психология популярных профессий / Под ред. Л. А. Головей. СПб., 2003.

449. Психология. Учебник для технических вузов. СПб., 2000.

450. Пушкин В. П., Нерсесян Л. С. Железнодорожная психология. М., 1972.

451. Радаев В. В. Четыре способа утверждения авторитета в фирме // Социологический журнал. 1994. № 5.

452. Разумникова О. М. Взаимодействие тендерных стереотипов и жизненных ценностей как факторов выбора профессии // Вопросы психологии. 2004. № 4. С. 76-83.

453. Райскуп Я. Психологические аспекты отбора, приема на работу и расстановки кадров // Психология труда. М., 1979. С. 77-89.

454. Раковская О. А. Особенности становления профессиональной карьеры женщин // Тендерные аспекты социальной трансформации. М., 1996.

455. Рамуль К. А. О психологии ученого и, в частности, о психологии ученого-психолога // Вопросы психологии. 1965. № 6.

456. Ранник Э. Женщины в общественном производстве // Труд женщин и семья. Таллин, 1978. С. 6-22.

457. Рахматуллина Р. С. Структура свойств личности и особенностей черт характера и их роль в психической регуляции педагогической деятельности учителя на уроке: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1996.

458. Регуш Л. А. Психология прогностических умений и способностей. Л., 1984.

459. Рековская И. Ф. Женщина перед лицом перемен // Социологические исследования в России. 1991-1992. Вып. 2. М., 1993.

460. Рогов Е. И. Личность учителя: теория и практика. Ростов-на-Дону, 1996.

461. Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. М., 1998.

462. Рождественская В. И., Голубева Э. А., Ермолаева-Томина Л. В., Александрова Н. И., Клягин В. С. К вопросу о функциональных состояниях в связи с типологическими свойствами нервной системы // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека. Т. V. М., 1967. С. 103-123.

463. Рождественская Н. В. Творческая одаренность и свойства личности // Психология процессов художественного творчества. Л., 1980. С. 57-67.

464. Розенблат В. В. Проблема утомления. М., 1961.

465. Ромазан И. В. Психологические особенности предпринимателя как субъекта деятельности: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1996.

466. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб., 2003.

467. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85-95.

468. Роузнер Дж. Женщина в директорском кресле // Вы и мы. 1995. № 5.

469. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел. М., 1989. С. 75.

470. Рубинштейн П. М. Опыт построения системы психологических испытаний шоферов // Система испытаний для психологического профотбора шоферов. Киев, 1936.

471. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии (глава «Способности»). М., 1946.

472. Рудный М. Н. Психология военного летчика. М., 1983.

473. Русалинова А. А. Некоторые характеристики руководителя как субъекта

управления трудовым коллективом // Трудовой коллектив как субъект и объект управления. Л, 1980. С. 97-113.

474. Русалов В. М. О взаимоотношении свойств темперамента и эффективности индивидуальной и совместной деятельности // Психологический журнал. 1982. № 6. С. 50-59.

475. Рыбников В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 2000.

476. Рябченко С. А. Психологические детерминанты авторитарного и диалогического стилей педагогического общения: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1995.

477. Савицкайте А. М. Некоторые особенности сценических способностей: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1973.

478. Сальников В. А. Влияние величины интенсивности нагрузок на рост результатов у тяжелоатлетов-разрядников, различающихся типологическими особенностями проявления свойств нервной системы: Автореф. дис.... канд. наук. Л., 19756.

479. Сальников В. А. Влияние типологических особенностей нервной системы на различные проявления быстроты // Психофизиологическое изучение учебной и спортивной деятельности. Л., 1981. С. 113-116.

480. Сальников В. А. Влияние тренировочных нагрузок по методу больших и максимальных усилий на рост результатов у тяжелоатлетов, различающихся по типологическим особенностям проявления свойств нервной системы // Психофизиологические вопросы изучения личности спортсмена. Л., 1976. С. 151-163.

481. Сальников В. А. Динамика восстановления мышечной силы после статических усилий и некоторые свойства нервной системы // Психофизиологические особенности спортивной деятельности. Л., 1975а. С. 92-106.

482. Самарцева О. К., Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. 2000.

483. Самойлова А. И. Организация труда и охрана здоровья женщин. Казань, 1974.

484. Самсонов А. П. К вопросу психологии риска // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта. Зоопсихология и сравнительная психология. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Ч. 2. М., 1983. С. 311-314.

485. Самсонов А. П. К вопросу психологии риска // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР.Ч. 2. М., 1983. С. 311-314.

486. Самсонов А. П. Некоторые особенности деятельности оперуполномоченных службы БХСС в связи с индивидуальными различиями в силе нервной системы // Актуальные проблемы психологии в свете современных требований общественной практики. Пермь, 1986. С. 112-113.

487. Самсонов А. П. Психология для пожарных: Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях. Пермь, 1999.

488. Сарториус Т. Д. Опыт экспериментального изучения взаимодействия лиц с типологическими различиями при решении мыслительных задач // Исследование роли индивидуально-типологических различий и вопросы педагогической психологии. Алма-Ата, 1975. С. 32-35.

489. Сафонов В. К, Суворов Г. Б. Проявление свойств личности и нервной системы в деятельности авиадиспетчера // Личность и деятельность. Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 11. Л., 1982. С. 84-90.

490. Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 104-106.

491. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л., 1987.

492. Селин В. Ю. Соотношение операциональных и личностных показателей, значимых для эффективности трудовой деятельности в условиях Крайнего Севера: Автореф. дис.... канд. наук. М., 1990.

493. Семененко Е. И. Психофизиологическая характеристика некоторых типов саморегуляции внимания у рабочих-станочников// Вопросы психологии активности и

саморегуляции личности. Свердловск, 1976. С. 99-104.
494. Серавин А. И., Фирсова И. А. Сравнительное исследование студентов первого курса СПбГУ // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 78-79.
495. Сергеева С. В., Чернявская Н. А. Опыт экспериментального изучения парного взаимодействия в связи с типологическими различиями по подвижности // Исследование роли индивидуально-типологических различий и вопросы педагогической психологии. Алма-Ата, 1975. С. 17-19.
496. Серегина И. Н. Профессиональная карьера // Социологические исследования. 1999. № 4. С. 78-81.
497. Скрябин Н. Д. Зависимость проявления различной степени смелости от сочетания типологических особенностей в проявлении основных свойств нервной системы // Психофизиологические основы физического воспитания и спорта. Л., 1972. С. 162-174.
498. Сметанина Л. А. Изучение некоторых психологических особенностей современного руководителя производства // Системное исследование индивидуальности. Пермь, 1991. С. 218-219.
499. Смирнов В. П. Поведение в конфликте: исследование работников прокуратуры // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 576-577.
500. Смольников А. И., Федоренко Е. Г. Врачебная этика. Киев, 1976.
501. Собчак Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. СПб., 2002.
502. Соловцова Э. Н. О некоторых психологических качествах руководителей школ // Материалы III Всесоюзного съезда общества психологов СССР. Т. 3. М., 1968. С. 169-170.
503. Соловьев А. В. Абсолютный слух и его место в структуре музыкальных способностей// Психологический журнал. 1987. № 6. С. 139-148.
504. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб., 2005.
505. Соснина И. Г. Становление артиста балета и его психологическое сопровождение // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 501-502.
506. Старовойтова Л. В. Внимание и такт врачей-педиатров // Вопросы психологии внимания. Вып. 3. Саратов, 1971.
507. Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии. М., 1995.
508. Сто профессий. Л., 1983.
509. Страхова Л. М. Индивидуальный стиль эмоционального поведения учителя // Системное изучение индивидуальности. Пермь, 1991. С. 115-116.
510. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. М., 2001.
511. Стреляй Я. Роль темперамента в психическом развитии. М., 1982.
512. Стреляу Я., Краевски А. Индивидуальный стиль деятельности и сила нервной системы // Психофизиологические вопросы становления профессионала. М., 1974. С. 170-186.
513. Субботин С. В. Индивидуальный стиль деятельности учителя как фактор интенсификации учебного процесса в средней школе // Психолого-педагогические основы интенсификации учебного процесса в различных педагогических системах. Тезисы Уральской научно-методической конференции. Ижевск, 1987. С. 59-61.
514. Субботин С. В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристика метаиндивидуальности учителя: Автореф. дис.... канд. наук. Пермь, 1992.
515. Субботин С. В., Токарев П. В. Безопасность труда в связи с устойчивостью к стрессу операторов нефтеперерабатывающих установок // Системное исследование индивидуальности. Пермь, 1991. С. 196-198.
516. Субханкулов М. Г. Некоторые типологические различия в скорости и ускорении учебно-производственной деятельности токарей-универсалов // Вопросы психологии. 1964. № 4. С. 50-60.
517. Сук И. С. Врач как личность. М., 1984.
518. Сулейманов Р. Ф. Психологические особенности чтения с листа музыкальных

произведений музыкантами-инструменталистами: Автореф. дис. ... канд. наук. СПб., 1994.
519. Сулейманов Р. Ф. Психология профессионального мастерства музыканта-инструменталиста. СПб., 2003.
520. Сулейманов Р. Ф. Психология профессионального мастерства музыканта-инструменталиста: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 2005.
521. Суслов Б. В. Влияние различных эмоциогенных факторов на скорость и точность движений фехтовальщиков в зависимости от силы нервной системы // Темперамент и спорт. Пермь, 1972. С. 53-62.
522. Сухарева А. И. Об использовании индивидуальных особенностей в процессе формирования индивидуального стиля работы учащихся-токарей // Типологические особенности высшей нервной деятельности человека / Под ред. Б. М. Теплова. Т. V. М., 1967. С. 197-213.
523. Сырицо Т. Г. Эмоциональность как профессионально важное качество учителя: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1997.
524. Сысоев Н. В., Петрушевский И. И., Кузнецов Р. В. К вопросу о прогнозировании профессиональных способностей операторов методом изучения некоторых психических и физических качеств // Материалы III Всесоюзного съезда общества психологов СССР. Т. 3. Вып. 1. М., 1968.
525. Ташлыков В. А. Психология лечебного процесса. М., 1964.
526. Тельнюк И. В. Индивидуально-дифференцированный подход к организации самостоятельной деятельности девочек и мальчиков 5-6 лет в детском саду: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1999.
527. Теплое Б. М. Глава в «Психология» (учебник). М., 1954.
528. Теплое Б. М. Избранные труды. Т. 1. М., 1985.
529. Теплое Б. М. Психология музыкальных способностей. М, 1947.
530. Теплое Б. М. Способности и одаренность // Ученые записки ГосНИИ психологии. Т. 2. М., 1941.
531. Терешкин А. Ф. Индивидуально-психологическое исследование каскадеров // Психологические проблемы индивидуальности. Вып. 2. Научные сообщения к семинару-совещанию молодых ученых. Ленинград, 14-17 мая 1984 г. М, 1984. С. 247-249.
532. Терпугова О. В., Шех Е. И. Тендерные особенности представлений о деловых и личностных качествах лидеров // Сибирская психология сегодня. Кемерово, 2002. С. 214-221.
533. Тетеркина Г. Ю. Профессиональный отбор менеджеров социально-культурной сферы // Ананьевские чтения - 99. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1999. С. 126-127.
534. Тидор С. Н. Психология управления: от личности к команде. Петрозаводск, 1997.
535. Титова И. П. Об изучении и классификации профессий в целях профессиональной ориентации // Школа и выбор профессии. М., 1970.
536. Тихомирова И. В. Стилевые и продуктивные характеристики способностей: типологический подход// Вопросы психологии. 1988. № 1. С. 106-115.
537. Токарева Г. А. Психологические аспекты нравственного компонента профессиональной деятельности менеджера: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 2006.
538. Толочек В. А. Организационная психология и стили деятельности государственных служащих. М, 2003.
539. Толочек В. А. Современная психология труда. СПб., 2005.
540. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности. М, 2000.
541. Толочек В. А. Триада управления и стиль руководства // Социологические исследования. 1992. № 1. С. 121-124.
542. Трошихин В. А., Молдавская С. И., Колъченко Н. В. Функциональная подвижность нервных процессов и профессиональный отбор. Киев, 1978.
543. Труд и здоровье работников прилавка. Психологический анализ профессии продавца (гастронома и мануфактуриста) / Под ред. И. Г. Гельмана и др. Вып. 1. М., 1926.

544. Турецкая Г. В. Страх успеха: психологическое исследование феномена // Психологический журнал. 1998. N° 1. С. 37-46.

545. Туровская З. Г., Бережковская Е. Л., Александровская Э. М. Индивидуальный стиль работы и психофизиологические особенности операторов химического производства // Вопросы психологии. 1972. N° 5.

546. Управление — это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М., 1992.

547. Уринг Р. Ф. Особенности структуры личности учителей Эстонской ССР и профориентация в вузе // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта. Зоопсихология и сравнительная психология. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Ч. 1. М., 1983. С. 206-208.

548. Уткина Н. С. Типологические различия влияния педагогической оценки на некоторые свойства внимания // Типологические исследования по психологии личности и по психологии труда. Пермь, 1964.

549. Фетискин Н. П. Влияние типологических особенностей в проявлении основных свойств нервной системы на возникновение состояния монотонии // Психофизиологические основы физического воспитания и спорта. Л., 1972а. С. 150-154.

550. Фетискин Н. П. Исследование механизмов состояния монотонии // Психофизиологические основы физического воспитания и спорта. Л., 19726. С. 142-149.

551. Фетискин Н. П. Системное исследование монотонии в профессиональной деятельности: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 1993.

552. Фетисова Е. В. Эмоциональный слух в комплексе психологических характеристик личности артиста балета // Художественный тип человека. Комплексные исследования. М., 1994.

553. Финкилъштейн С. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: анализ и практические выводы. М., 2005.

554. Фридан Б. Загадка женственности. М., 1994.

555. Фрумкин А. А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. СПб., 2004.

556. Фукин А. И. Психологические особенности деятельности слесарей-сборщиков конвейерного производства. Набережные Челны, 1995.

557. Фукин А. И. Психология конвейерного труда: Автореф. дис.... докт. наук. М., 2000.

558. Халмиова О. Зависимость результатов, достигаемых испытуемыми при решении кратковременных задач, от силы нервной системы // Вопросы психологии. 1972. № 6. С. 86-93.

559. Хараш А. Я. Руководитель, его личность и деятельность. М., 1981.

560. Харди И. Врач, сестра, больной. Психология работы с больными. Будапешт, 1988.

561. Харламова Т. М. Особенности влияния эмоциональной устойчивости на деятельность учителей // Ананьевские чтения — 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 502-503.

562. Харчев А. Г. Женский труд и семья // Производственная деятельность женщин и семья. Минск, 1972. С. 14-28.

563. Хвостов А. А. Тендерные особенности организационного поведения // Вопросы психологии. 2004. № 3. С. 29-37.

564. Ходырева Н. В. Понятие «гендер» в психологии //Ананьевские чтения — 97. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1997. С. 46-47.

565. Хрусталева Т. М. Специальные способности учителя математики // Вестник Пермского государственного педагогического университета. Серия 1. Психология. 1995. № 1. С. 20-32.

566. Хрусталева Т. М. Специальные способности учителя русского языка и литературы // Вестник Пермского государственного педагогического университета. Серия 1. Психология. 2000. № 1-2. С. 34-47.

567. Цагарелли Ю. А. Объективные методы измерения уровня эмоциональности // Теоретические и прикладные исследования в психологии. Казань, 1977. С. 156-163.

568. Цагарелли Ю. А. Особенности личности и профессиональная направленность

обучения // Прикладная психология в высшей школе. Казань, 1979.

569. Цагарелли Ю. А. Психологическое исследование музыкальности как профессионально важного качества (на примере инструменталистов и дирижеров): Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1981.

570. Цагарелли Ю. А. Психология музыкально-исполнительской деятельности. Автореф. дис.... докт. наук. Л.,. 1989.

571. Цветкова Л. А. Коммуникативная компетентность врачей-педиатров: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1994.

572. Цыгульская Т. Ф. Психологический анализ структуры музыкально-педагогических способностей (на примере музыкально-педагогического факультета): Автореф. дис. ... канд. наук. Киев, 1983.

573. Чебышева В. В. Классификация профессий и профориентация // Вопросы психологии. 1971. № 4.

574. Человек и профессия / Под ред. Е. А. Климова и С. Н. Левиевой. Вып. 1. Л., 1975; Вып. 2. Л., 1977; Вып. 3. Л., 1978; Вып. 4. Л., 1979; Вып. 5. Л., 1980; Вып. 6. Л., 1981; Вып. 8. Л., 1984; Вып. 9. Л., 1986.

575. Чернаенко Т. К., Блинов Б. В. Прогнозирование особенностей психического склада руководителей на основе выраженности функциональных асимметрий // Психологический журнал. 1988. № 4. С. 76-82.

576. Чернаенко Т. К., Горина И. Л. Методические рекомендации по профессионально-психологическому отбору руководителей полетов службы движения гражданской авиации. М., 1987.

577. Чернобровкина А. В. Тендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности: Автореф. дис.... канд. наук. М., 2000.

578. Чернышев Н. А. О стереотипах профессионального сознания работников органов внутренних дел // Юридическая психология. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 78-79.

579. Черняева С. А., Унгурян Г. В. Профдеформация и психологическая поддержка работников тюрьмы // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 579-582.

580. Чирикова А. Е. Женщины во главе фирмы. М., 1998. С. 47.

581. Чирикова А. Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. М., 1997.

582. Чирикова А. Е. Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей // Психологический журнал. 1999. № 3. С. 81-92.

583. Чирикова А. Е. Психологические особенности личности российского предпринимателя// Психологический журнал. 1998. № 1. С. 62-74.

584. Чугунова Э. С. Социально-психологические особенности личности инженера проектных и исследовательских институтов// Психологический журнал. 1983. № 1. С. 68-76.

585. Чугунова Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности // Психологический журнал. 1985. № 4. С. 73-86.

586. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. М., 1981.

587. Шадриков В. Д. Проблемы профессиональных способностей // Психологический журнал. 1982. № 5.

588. Шадриков В. Д. Способность как качество и свойство // Научные основы прикладной психологии. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 157-158.

589. Шакуров Р. Х. Психологический анализ стиля деятельности директоров школ по руководству коллективом // Вопросы психологии. 1974. № 4. С. 106-114.

590. Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. М., 1982.

591. Шатохин А. И. Может быть, я неправ? // Советская милиция. 1987. № 7. С. 16-17.

592. Шахова В. А. Кадровый потенциал системы управления. М., 1985. С. 27-28.

593. Шеляховская Н. К. К вопросу о некоторых психологических особенностях профессии продавца // Проблемы профориентации и профконсультации в школе. М., 1969. С. 286-287.

594. Шестаков А. Г. Психология управленческих воздействий руководителя на подчиненных в органах внутренних дел: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 1997.

595. Шестиловская Н. А. Тендерный анализ типов организационной культуры // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 277-279.

596. Шеховцова Л. Ф. Тютюнник Е. И. Рабочая книга профориентатора и профконсультанта (психограммы 269 профессий). Методическое пособие. СПб., 1997.

597. Шилова И. В. Индивидуально-психологические особенности медицинских сестер различных специализаций. Дипломная работа. РГПУ им. А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет. 2000. N° 615.

598. Шингаев С. М. Здоровье в профессиональной деятельности менеджера // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 536-537.

599. Ширапова Д. Д. Изменение образа психолога в самооценках студентов // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 335-337.

600. Шляхтер Е. Ф. К анализу деятельности преподавателя вузов // Актуальные проблемы психологии в свете современных требований общественной практики. Пермь, 1986. С. 48-49.

601. Шпаченко Д. И. О некоторых показателях обучаемости радиотелеграфистов // Вопросы психологии. 1974. № 4. С. 154-155.

602. Шпильрейн И. Н. Психотехническая классификация профессий // Гигиена труда. 1923. № 3-4. С. 19-24.

603. Шрейдер Р. В. Формирование и развитие системы профессионально важных качеств (на примере деятельности токаря-универсала): Автореф. дис.... канд. наук. Л., 1981.

604. Шрейдер Р. В., Шадриков В. Д. Психологическое изучение профессии сборщиц в целях повышения эффективности трудовой деятельности // Проблемы индустриальной психологии. Ярославль, 1976. С. 133-154.

605. Шулер X. Отбор персонала // Иностранная психология. 1994. № 1.

606. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб., 2003.

607. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб., 2006.

608. Щукин М. Р. Влияние индивидуальных рекомендаций на типологически обусловленные различия в усвоении трудовых умений // Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. 1970. N° 1. С. 151-156.

609. Щукин М. Р. Индивидуальный стиль и интегральная индивидуальность: проблемы и подходы // Психологический журнал. 1995. N° 2. С. 103-112.

610. Щукин М. Р. Некоторые типологически обусловленные различия в протекании ориентировочной и исполнительной деятельности при усвоении начальных трудовых умений // Типологические исследования по психологии личности и по психологии труда. Пермь, 1964.

611. Щукин М. Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности // Вопросы психологии. 1984. № 6. С. 26-32.

612. Щукин М. Р. Проблема развития стиля деятельности в свете новых фактов // Вестник Пермского государственного педагогического университета. Серия 1. Психология. 2000. № 1-2. С. 21-34.

613. Щукин М. Р. Проблемы индивидуального стиля в современной психологии // Интегральное исследование индивидуальности: стиль деятельности и общения. Пермь, 1992. С. 3-17.

614. Щукин М. Р. Различие ориентировочного и исполнительского компонентов деятельности у подвижных и инертных учеников // Вопросы психологии. 1963. № 6. С. 35-51.

615. Щукин М. Р. Результаты деятельности в характеристике индивидуального стиля трудовой деятельности и уровни его развития // Системное исследование

индивидуальности. Пермь, 1991. С. 125-126.

616. Щукин М. Р. Структура индивидуального стиля деятельности и условия формирования: Автореф. дис.... докт. наук. Новосибирск, 1994.

617. Щукин М. Р. Учет особенностей самооценок при формировании индивидуального стиля трудовой деятельности // Проблемы интегрального исследования индивидуальности. Пермь, 1981. С. 97-109.

618. Щукин. М. Р. Преодоление негативных проявлений свойств нервной системы при формировании индивидуального стиля деятельности // Теоретические основы, прикладное применение и методики дифференциальной психофизиологии. Пермь, 1977. С. 19-36.

619. Юровская М. А. Психологический профиль врача // Изучение профессий интеллектуального труда. Исследование интеллекта. М., 1925. С. 29-39.

620. Юрьев Г. П. Сравнительное исследование интегральной индивидуальности у корабельных специалистов при обучении в экстремальной деятельности: Автореф. дис.... канд. наук. Ставрополь, 1997.

621. Юсим Е. Д. Индивидуальные различия в моторной памяти и свойства нервной системы: Автореф. дис.... канд. наук. М, 1975.

622. Юсупов И. М. Вчувствование, проникновение, понимание. Казань, 1993.

623. Ягункова В. П. Индивидуально-психологические особенности школьников, способных к литературному творчеству // Вопросы психологии способностей школьников. М., 1964.

624. Якобсон П. М. Психология сценических чувств актера. М., 1936.

625. Якштис Ю. С. Успешность деятельности в профессиях, связанных с переработкой текстовой информации: Автореф. дис.... канд. наук. СПб., 1992.

626. Ясюкова Л. А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей // Вопросы психологии. 1990. № 5. С. 72-81.

627. Ясюкова Л. А., Троицкая Т. С. Влияние свойств личности руководителя на формирование управленческих умений // Психологические проблемы индивидуальности. Вып. 2. Научные сообщения к семинару-совещанию молодых ученых. Ленинград, 14-17 мая 1984 г. М., 1984. С. 244-247.

628. Яхьяров Н. А. Особенности профориентации учащихся IV-VI классов // Психологические проблемы трудовой подготовки учащихся. Психология и высшая школа. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 88-89.

629. Ящшиин О. Е. Психологический анализ деятельности телефонистки с целью проф-консультации // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта. Зоопсихология и сравнительная психология. Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Ч. 1. М, 1983. С. 221-223.

630. Adams J., Rice R. W., Instone D. Follower attitudes toward women and judgements concerning performance by female and male leaders // Acad. Of Management J. 1984. V. 27. № 3. P. 636-643.

631. Agassi J. B. Women on the job. The attitudes of women on their work. Toronto, 1979.

632. Atkin D.J., Moorman J., Linn C. A. Ready for prime-time: Network series devoted to working women in the 1980's // Sex Roles. 1991. V. 25. P. 677-685.

633. Baron J. N., Davis-Blake A., Bielby W. T. The structure of opportunity: How promotion ladders vary within and among organizations // Administrative Science Quarterly. 1986. V. 31. P 248-273.

634. Bartenwerfer H. Uber die Auswirkungen einformiger Arbeitsvorgange. Untersuchungen zum Monotonieproblem. Marburg, 1957.

635. Bartol K. M., Martin D. C. Women and men in task groups // R. D. Ashmore, F. K. Delboca (eds.). The social psychology of female — male relations. New York, London, 1986. P. 259-310.

636. Bartram D. The predictive validity of the EPI and 16 PF for military flying training // J. of Occupational and Organisational Psychology. 1995. V. 68. P. 219-230.

637. Bartram D., Dale H. The Eysenck Personality Inventory as a selection test for military pilots//J. of Occupational Psychology. 1982. V. 55. P. 287-296.

638. Behling O. Employee selection // Academy of Management Executive. 1998. V. 12(1). P.

77-86.

639. Bentz V.J. Contextual issues in predicting high-level leadership performance: Contextual richness as a criterion consideration in personality research with executives // K. E. Clark, M. B. Clark (eds.). Measures of leadership. New York, 1990. P. 131-143.

640. Bentz V.J. Contextual issues in predicting high-level leadership performance: Contextual richness as a criterion consideration in personality research with executives // K. E. Clark, M. B. Clark (eds.). Measures of leadership. New York, 1990. P. 131-143.

641. Bird C. The sex map of the world // Carscof M. H. (ed.). Roles women play. California, 1971. P. 39-57.

642. Blake R. R., Mouton J. S. Building a dynamic corporation through grid organization development. Reading: Addison-Wesley Publ. Co., 1969.

643. Blunt P. Personality characteristics of a group of white South African managers // International Journal of Psychology. 1978. V. 13. P. 139-146.

644. Bobko P., Roth P. L., Potosky D. Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors, and job performance // J. of Applied Psychology. 1999. V. 52. P. 561-589.

645. Booysen A., ErasmusJ. Die verband tussen enkele pereronlikheidsfactore en botsingrisiko // South African J. of Psychology. 1989. V. 55. P. 321-329.

646. Breedlove C.J., Cicirelly V. G. Women's Fear of Success in Relation to Personal Characteristics and Type of Occupation //J. of Psychology. 1974. V. 86.